

Juan Pedro Serna Mármol

REFLEXIONES SOBRE INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.

Más allá de lo que es obligado por protocolo quiero, ante todo, dejar constancia de nuestro agradecimiento por esta distinción.

Utilizo el plural puesto que la iniciativa innovadora premiada, ha sido desarrollada mediante colaboración entre personal de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias y del Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca.

El proverbio africano: “Si quieres ir rápido, ve solo, pero si quieres ir lejos debes ir en grupo”, ha demostrado su sabiduría y vigencia.

Nuestro proyecto está orientado a la puesta en valor y optimización de dos recursos claves en toda organización: el conocimiento y la información. Y lo son en cualquier tarea: planificación, toma de decisiones, evaluación o control. Gestión en definitiva.

Permítanme, brevemente, compartir algunas consideraciones sobre lo que significa la innovación en el sector público para, como primer apunte, indicar su necesidad y aplicabilidad: Simplemente porque todo evoluciona y por tanto las organizaciones también necesitan hacerlo, pero en particular en tiempos como los actuales donde ser eficiente es una exigencia casi de supervivencia y donde los cambios se suceden vertiginosamente.

La innovación, en cualquiera de sus aspectos: tecnológico, organizativo y sobre todo cultural, es, desde luego, un desafío

pero también una oportunidad de progreso. No se trata en modo alguno de una moda pasajera importada del sector privado.

La rentabilidad de la innovación en términos coste/beneficios es innegable.

Sobre este aspecto, dos notas:

- Innovar es arriesgado, pero lo es mucho más no hacerlo.
- Sacrificar la innovación con el argumento de no gastar es como parar el reloj para ahorrar tiempo.

Las instituciones pueden escoger entre innovar o decaer.

Es alentador comprobar que esta visión empieza a calar entre quienes tienen la responsabilidad de la gobernanza de lo público, y esta convocatoria de premios es un ejemplo de ello.

Entiendo que hacen falta políticas y programas específicos, aunque no parece que se consiga innovar por decreto. También dotarlas de recursos, pero sobre todo es necesario un cambio de cultura, al que antes me referí, y que resulta ser el más complejo.

Me refiero en particular a la burocracia que impregna casi genéticamente lo público y premia el cumplimiento de lo “de siempre” de lo estricto, de lo regulado, aunque ello, frecuentemente, no comporte mejores servicios a la ciudadanía sino más bien lo contrario. Su capacidad para hacer complejo lo simple resulta asombrosa y ésto aún con el argumento del “garantismo” que en forma de controles basados en el principio de desconfianza llega a desvirtuar la razón de ser primaria de nuestra función y hace innecesariamente dificultoso el trabajo.

Hago estas consideraciones, porque quienes tenemos espíritu innovador nos movemos, también genéticamente, en las antípodas de este contexto.

En la iniciativa institucional de innovación no sólo caben sino que ayudan considerablemente, las iniciativas que provienen de la base, del personal que, podemos convenir es el recurso más importante de toda organización. Éstas sin embargo no suelen tener una fácil acogida sino, frecuente y lamentablemente, lo contrario. Ello lleva con mucha frecuencia a su fracaso casi desde el principio. El espíritu de compromiso y perseverancia que se necesita para ser innovador choca con el escepticismo, desapego cuando no el obstruccionismo o la oposición abierta de la organización. La resistencia natural al cambio no explica por sí sola esta lamentable realidad.

Por contra, los innovadores estamos, probablemente sin saberlo, guiados por aquel pensamiento de Séneca:

“Las cosas son difíciles simplemente porque no nos atrevemos a hacerlas”.

Estamos pues obligados a ese reclamado cambio de cultura al que todos debemos contribuir como requisito previo para tener un sector público eficiente y transparente, léase ético, que necesita ineludiblemente de la innovación para serlo.

Quienes sentimos la necesidad de innovar como parte natural de nuestro trabajo nos apoyamos en el instinto creativo con el propósito de mejorar las cosas, esa es nuestra verdadera motivación. Seguramente también nuestros valores contribuyen.

La frustración cuando lo que se propone no encuentra cauce alguno en su aplicabilidad estando seguros de su valor, es, muy

desalentadora. Por contra, el reconocimiento, como ahora se hace es suficiente recompensa y estímulo para continuar.

También es una magnífica fórmula para que se prodigue. Es un ejercicio de coherencia y responsabilidad.

Muchas gracias.