

Innovación

***Maite Covisa
Gerenta de la
Universidad de La
Laguna***



**María Teresa Covisa
Rubia**

Twitter @MaiteCovisa

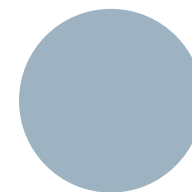
Correo: mcovrub@gmail.com

LinkedIn: María teresa Covisa Rubia



Innovación

Decreto 68/2015 por el que se establece el marco general para la innovación y mejora de los Servicios Públicos del Gobierno de Canarias





Plan de Modernización del Cabildo de Tenerife 2020-2023 Plan Anual 2022

Plan de Modernización Cabildo de Tenerife 2020/2023

Objetivos: los Objetivos Estratégicos (OE) son los siguientes:

- **Mejorar la calidad de los servicios públicos.**
- **Reducir los tiempos de tramitación.**
- **Reducir las cargas administrativas.**
- **Hacer transparente la actividad del Cabildo.**
- **Fomentar la participación y colaboración**

Seguimiento: hay 8 líneas de actuación a las que se encuentran asociados los proyectos diana del proceso de modernización:

- *Mejora de los Servicios Públicos.*
- *Administración Electrónica.*
- *Gobierno Abierto.*
- *Dirección por objetivos.*
- *Innovación Organizativa.*
- *Gestión del talento.*
- *Cooperación Municipal*



P4.5 | Laboratorio de Innovación Pública de Tenerife

Necesidad

Los laboratorios de innovación se están consolidando como un elemento imprescindible para la modificación de la cultura administrativa y la transformación y mejora de los servicios públicos.

En este contexto, el Cabildo de Tenerife, en el marco de su Plan de Modernización, ha decidido poner en marcha el Laboratorio de Innovación Pública de Tenerife (LIPT), con el objetivo de crear una red o ecosistema de innovación pública abierta en la isla de Tenerife.

Existen muchas aproximaciones al concepto de innovación pública, pero en general se define como "la creación y aplicación de nuevos modelos de gestión, procesos, productos y servicios y métodos de puesta al alcance del usuario, que dan lugar a importantes mejoras en la eficiencia, eficacia y calidad de los resultados" (Sánchez, Lasagna y Marcet, 2013) en el seno de las Administraciones Públicas.

Cuando la innovación pública se orienta además a la integración de la sociedad en los procesos de innovación, a través del paradigma de gobierno abierto, surge el concepto de "innovación pública abierta". Este enfoque, que converge con la denominada "innovación social", en la que la ciudadanía es el actor más relevante, es el adoptado por el LIPT.

Aunque este proyecto se encuentra en la Línea 4: Gobierno Abierto, del Plan de Modernización, tiene carácter transversal y por tanto, incluirá actuaciones con impacto en todas las líneas de actuación del plan, tal como se verá más adelante.

De esta forma, el LIPT se constituye como una vía complementaria de impulso e implementación del Plan de Modernización y tendrá una característica de "proyecto de proyectos".



Recursos necesarios	Mixtos	Objetivos Estratégicos:	OE1 OE2 OE3 OE4 OE5	Coste:	72.000,00 €
Objetivos del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la cultura de la innovación y la excelencia. • Desarrollar proyectos innovadores alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que permitan modernizar las Administraciones Públicas. • Facilitar la capacitación y la transferencia de conocimiento sobre la innovación abierta. 				
Alcance	<p>El alcance del proyecto comprende la puesta en marcha, gestión de la actividad y gestión de los resultados de un Laboratorio de Innovación Pública en la isla de Tenerife, el LIPT, liderado por el Cabildo de Tenerife, y con la participación de múltiples entidades públicas. Dentro del alcance del proyecto del LIPT para el 2022 se incluye la gestión de los siguientes cinco proyectos establecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la gestión de la alimentación en los centros del IASS • Nuevo modelo de atención a la ciudadanía • Lectura y lenguaje claro • Metodología para la elaboración de planes de modernización municipales • Nuevos modelos de atención virtual a mujeres víctimas de Violencia de Género 				
Hitos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes iniciales • Primer informe de seguimiento • Segundo informe de seguimiento • Informe de cierre 				
Indicadores		Descripción			
Entidades en el LIPT		Número de instituciones participantes.			
Procesos participativos del LIPT		Número de procesos participativos del LIPT.			
Participantes en procesos participativos del LIPT		Número de personas en procesos participativos del LIPT.			
Proyectos en el LIPT		Número de proyectos ejecutados.			

Proyecto Sede Diagnóstico y propuestas participativas para la mejora de la Sede Electrónica del Cabildo de Tenerife

Maite Covisa Jefa de Servicio de Atención
Ciudadana

Metodología de elaboración de planes de modernización municipales

Clemente Barreto Pestana

Lenguaje y comunicación clara

Miryam Olivera Romero
Dirección Insular de Recursos Humanos
Cabildo de Tenerife

**EXPLORANDO NUEVOS MODELOS DE
ATENCIÓN VIRTUAL, A LAS VÍCTIMAS Y
SUPERVIVIENTES DE LAS VIOLENCIAS
DE GÉNERO**

Unidad Orgánica de Violencia de
Género

MEJORA DE LA GESTIÓN DE LA ALIMENTACIÓN EN LOS CENTROS DEL IASS

Alfonso J. Galán Acosta

ENCUENTRO DE
LABORATORIOS
DE INNOVACIÓN
PÚBLICA

Tenerife 2023



"Premios de
Innovación Pública y
Buenas Prácticas"



¿Cuáles son los OBJETIVOS de los premios?

RECONOCER

Reconocimiento de buenas prácticas ya implantadas y de iniciativas innovadoras

VISIBILIZAR

Visibilizar las iniciativas innovadoras y promover la implantación en otras áreas

APLICAR

Favorecer el desarrollo de la innovación pública



¿Qué MODALIDADES de premios se otorgan?



IDEAS INNOVADORAS

Premio de
innovación pública



BUENAS PRÁCTICAS
YA IMPLANTADAS

Premio de
buenas prácticas



Sobre qué TEMÁTICA pueden versar las candidaturas?

Para poder presentar una candidatura la buena práctica o la idea que quiera desarrollarse debe referirse a algunas de las siguientes temáticas:

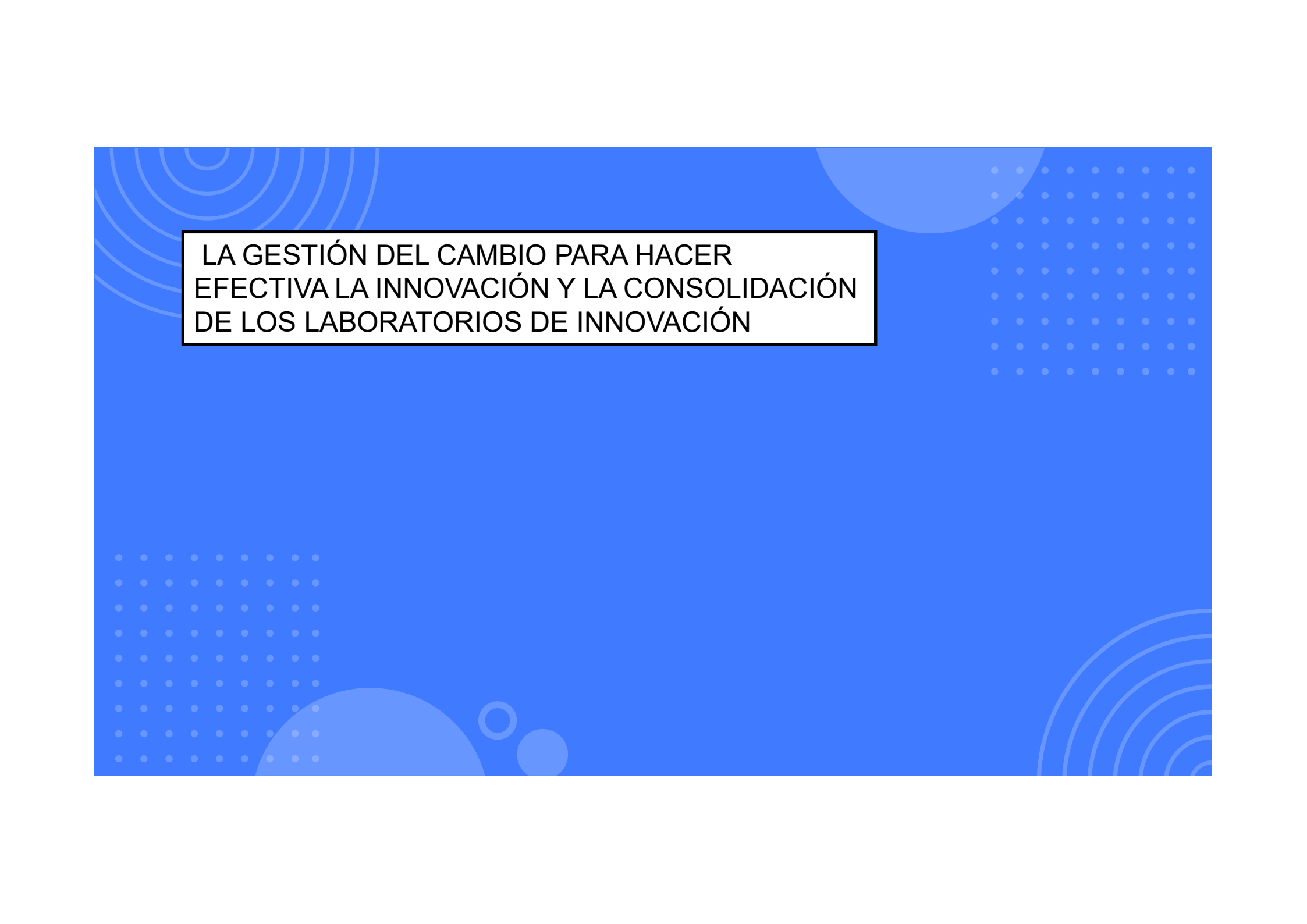




¿Y después?

Se valorará la inclusión de los proyectos ganadores en el Laboratorio de Innovación Pública de Tenerife 2023





LA GESTIÓN DEL CAMBIO PARA HACER
EFECTIVA LA INNOVACIÓN Y LA CONSOLIDACIÓN
DE LOS LABORATORIOS DE INNOVACIÓN



Tan sólo el 30% de los programas de cambio organizacional consiguen los resultados propuestos. Esto demuestra que cualquier transformación organizativa o cambio cultural es un desafío adaptativo.

ERRORES FRECUENTES

Los **errores más comunes** en la gestión del cambio son los siguientes:

Ausencia de liderazgo: es importante que exista un líder que transmita seguridad y coherencia al grupo, además de la motivación necesaria para afrontar el cambio.

No hay una visión de cambio: la visión nos ayuda a comprender y clarificar el motivo del cambio. Crear una visión que ayude a dirigir la iniciativa del cambio es imprescindible.

Falta de percepción de los beneficios del cambio: los trabajadores de la organización deben comprender por qué es necesario el cambio y los beneficios que va a proporcionar a la organización.

No se planifica la resistencia al cambio: hay que evaluar la situación actual de la organización y planificar posibles medidas que reduzcan esta resistencia, como la formación a los empleados públicos.



No se tiene en cuenta la cultura organizacional o corporativa: si los componentes de la organización sienten que son parte de un fin y conocen las metas a alcanzar, pueden tener mayor autonomía y a la vez cooperar en la gestión del cambio.

Inexistencia de profesionales del cambio: contando con un equipo de profesionales tanto internos como externos conseguimos aumentar el compromiso de los empleados.

Enfocarse solo en el largo plazo: la gestión del cambio no es algo puntual, sino que requiere un esfuerzo continuo por parte de toda la organización. Por ello, es aconsejable el establecimiento de objetivos y metas a corto plazo que ayuden a mantener la visión del cambio hasta alcanzarlo por completo.

ELEMENTOS DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO HACIA LA INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Existen una serie de **elementos que forman una organización** y que se verán afectados ante los cambios producidos en la misma. Se trata de los siguientes:

- **Equipos de personas** que tendrán que adaptarse al cambio y recibir formación que les permita adquirir las nuevas habilidades y conocimientos necesarios para el desarrollo de sus tareas.
- La **comunicación interna**, que será la encargada de que el cambio sea entendido por todos los miembros de la organización.
- La **comunicación externa**, cuyo cometido es informar a los posibles usuarios afectados por el cambio.
- La **cultura organizacional** que tendrá que adaptarse al entorno actual.
- El **liderazgo organizacional** es un elemento fundamental. Debe existir un líder que genere el ambiente favorable al cambio con el fin de que toda la organización siga sus pasos y tome conciencia de sus beneficios.



- La **fijación de objetivos** es fundamental para que la organización entienda la razón real del cambio.
- La **medición del rendimiento** nos permitirá comprobar si las estrategias de cambio aplicadas están dando resultado o si es necesario modificarlas.
- El **aprendizaje continuo** es una palanca fundamental del cambio y la adaptación de toda organización. Sin aprendizaje no hay avance posible.
- Los **reconocimientos y las recompensas** son los ingredientes que permiten mantener motivados a todos los miembros de la organización.

IMPLEMENTAR EL CAMBIO

Los 8 pasos de Kotter

John Kotter, profesor de Harvard, ideó un proceso de 8 fases para asegurar el éxito de la gestión del cambio. Estas fases son las siguientes:



PLANIFICACIÓN DEL CAMBIO

Las 7 S de McKinsey





Es el plan sostenible y coherente con otras Administraciones enfocado a ofrecer a los ciudadanos un servicio público de máxima calidad.



La estructura es el organigrama de la Administración.



Se compone de los procesos y procedimientos, las tareas y el esquema de toma de decisiones.



Se refiere tanto a las capacidades requeridas por los miembros como al propio conocimiento acumulado de la Administración.



Está relacionado con el tipo y el número de funcionarios así como los sistemas de formación y motivación.



Se identifica con el liderazgo de la Administración. Al ser ésta variante debido a cambios políticos, el liderazgo de los perfiles de mayor nivel adquiere especial relevancia.



Son las normas y criterios que guían las acciones de comportamiento que alinea a todos los miembros en la misma dirección: El servicio público.

OPORTUNIDAD CONTEXTO ACTUAL:

El Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025 recoge:

- Mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en su conjunto, garantizando la sostenibilidad de las inversiones mediante el refuerzo y reutilización de medios y servicios compartidos.
- Mejorar la accesibilidad de ciudadanía y empresas a los servicios públicos.
- La creación de **laboratorios de innovación**.



DEBILIDADES:

- Falta de recursos económicos.
- Que pase la moda y no se acabe transformando, hay ejemplos de laboratorios en los que no se ha puesto en ejecución nada de lo que se ha trabajado en el laboratorio.
- Contratos repetidos para lo mismo con las mismas consultoras.
- Falta de personal formado y concienciado para la innovación.
- Laboratorios fuera de la estructura o dependientes de departamentos diferentes.





NUESTRO OBJETIVO:

- Red de Laboratorios de innovación Pública , especialmente innovación organizativa



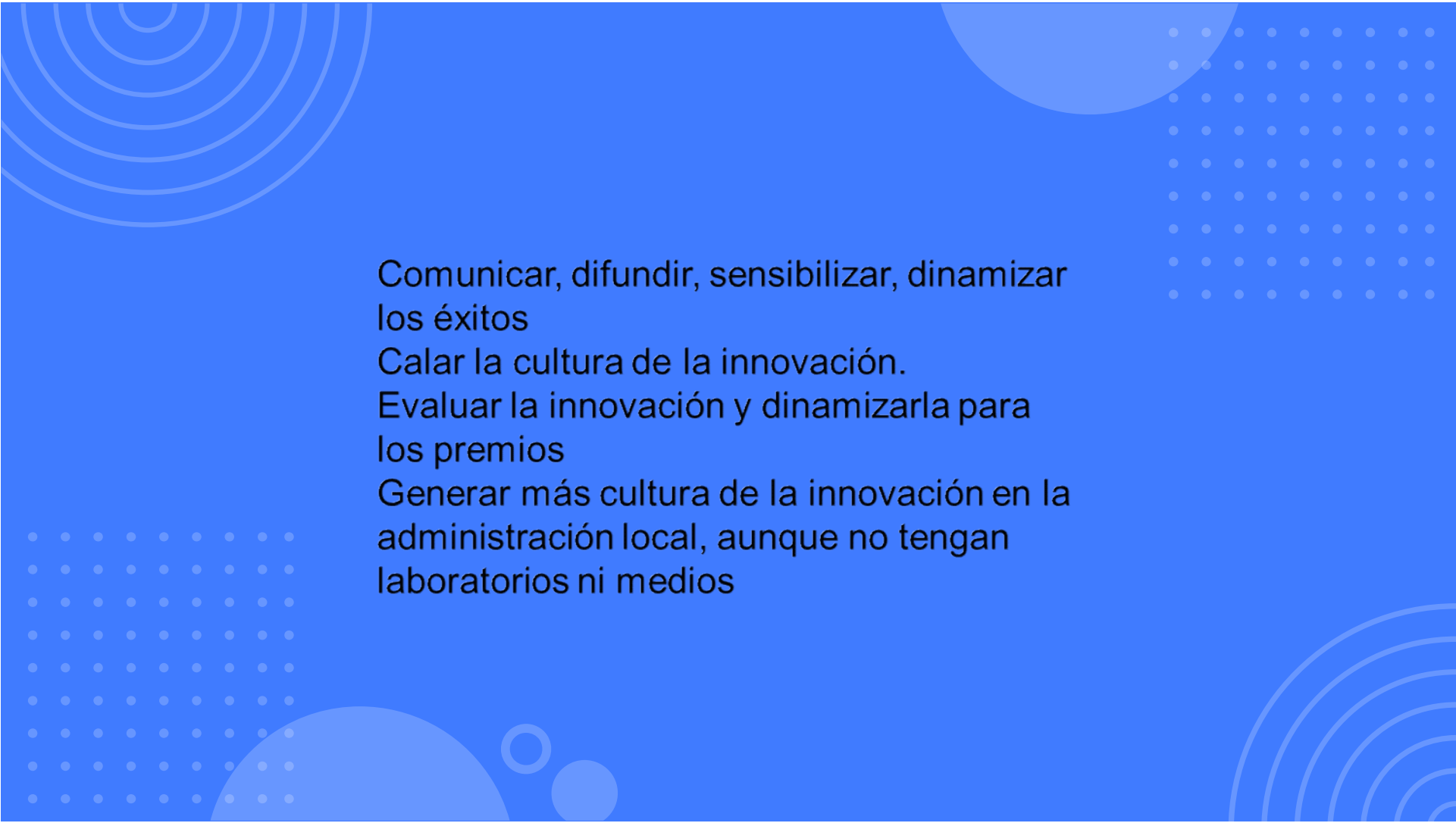
➤ Generar sinergias, apoyos, crear red, escalar soluciones innovadoras.

Intercambio de metodologías, soluciones y fracasos.

Conocer que líneas de actuación tienen previstas

Participar y conocer desde otros laboratorios, u otras entidades locales que no tiene laboratorios, los proyectos de innovación que pretendan dar solución a problemas comunes para que la innovación sea escalable y con ello se multipliquen los efectos.

Compartir metodologías de trabajo y de coordinación interna dentro de las corporaciones y experiencias para arraigar las prácticas innovadoras y transformar las ideas en innovación



Comunicar, difundir, sensibilizar, dinamizar
los éxitos

Calar la cultura de la innovación.

Evaluar la innovación y dinamizarla para
los premios

Generar más cultura de la innovación en la
administración local, aunque no tengan
laboratorios ni medios

Innovación

Maite Covisa
Gerenta de la
Universidad de La
Laguna



**María Teresa Covisa
Rubia**

Twitter [@MaiteCovisa](#)

Correo: mcovrub@gmail.com

LinkedIn: [María teresa Covisa Rubia](#)