

Jornada

“Instrumentos y buenas prácticas en servicios sociales”



Hay vida inteligente en servicios sociales

La innovación como experiencia de aprendizaje colectivo

Ponente: SILVIA NAVARRO PEDREÑO

Vitoria, 28 noviembre 2019

Organiza: Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y SiiS

Síntesis de las principales ideas-fuerza



A.
Razones

B.
Conceptos

C.
Actores

D.
Procesos

E.
Contextos



Nuevos tiempos, otros servicios sociales



A. Razones



- A. En un mundo y unas realidades sociales que se caracterizan por el constante y rápido cambio, la complejidad, la incertidumbre, la diversidad, el conflicto... solo podremos sobrevivir innovando.
- B. Para transformar es preciso comprender. Actualmente existen muchos déficits de comprensión. La sociedad cada vez se nos hace más ilegible. Tenemos mucha información, pero grandes dificultades para procesarla y hacerla útil.
- C. Nuestro principal problema es la forma de ver y abordar los problemas . Necesitamos incorporar formas más creativas de afrontar los problemas si queremos obtener resultados diferentes, cambiar nuestros esquemas mentales.
- D. Es preciso preguntarnos: ¿para qué tipo de sociedad estamos trabajando?, ¿mantenemos o transformamos?, ¿estamos dispuestos a trabajar por una sociedad que ponga la vida en el centro, es decir, las personas, los cuidados, las relaciones, el bienestar y la responsabilidad colectiva?
- E. Para avanzar hacia ese tipo de sociedad necesitamos una acción social: CRÍTICA, ARTESANA Y RELACIONAL. Fijado el horizonte de la sociedad que queremos y con un diagnóstico adecuado del lugar de partida en el que estamos, será importante visualizar cuáles son los escenarios estratégicos que, de forma sucesiva, nos pueden ir acercando hacia esa meta.



Innovación, poner las ideas a trabajar



B. Conceptos



- A. Creatividad e innovación no son la misma cosa. Creatividad es generar ideas y innovación es convertir esas ideas en resultados.
- B. Invertir en creatividad, pero no en innovación, puede ser muy contraproducente, por las dosis de frustración que generará, al sentir que las ideas generadas no tienen ninguna utilidad.
- C. Los ingredientes básicos de la innovación son: pensamiento asociativo, cuestionamiento, observación, creación de redes y experimentación.
- D. Cada persona tiene diferente capacidad para aportar cada uno de estos ingredientes, por eso dentro de un equipo es importante distribuir roles y buscar dinámicas de complementariedad entre los diferentes componentes de este.
- E. Hay muy diversos tipos de innovación (según lo que se innova, el grado o alcance innovador, el contexto, los actores implicados...). La opción por uno u otro deberá estar vinculada a la estrategia de la organización. Algo a tener en cuenta es que, a pesar que la innovación disruptiva a menudo está más valorada, la innovación gradual o sostenida es muy importante porque crea cultura innovadora.



Del yo creativo al nosotros transformador



C. Actores



- A. Todo empieza por cada uno de nosotros... ¿Piensas que eres creativo? Todos podemos ser creativos, solo es necesario darnos permiso para pensar “fuera de la caja” y un clima estimulador del pensamiento creativo. La creatividad es un músculo que se debe ejercitar.
- B. Existen barreras y bloqueos a la creatividad de tipo social, cultural, organizativo..., pero muchas veces nosotros mismos somos los principales policías represores del pensamiento creativo.
- C. Para superar las resistencias a la creatividad y a la innovación es necesario desmitificar la innovación, mezclar la inspiración con grandes dosis de transpiración, y revisar nuestra concepción del cambio para pasar de verlo una amenaza a una oportunidad de mejora y aprendizaje, pasando de víctimas a líderes del cambio.
- D. Nuestra misión está muy vinculada a despertar el poder creativo del otro, su capacidad de desarrollar el proyecto vital que elija. También deberíamos incorporar a las personas para y con las que trabajamos como cocreadoras de servicios y proyectos, y ello significa aproximarnos a ellas y a su realidad, escucharlas activamente.
- E. La innovación reclama equipos capaces de aprender colectivamente y de tener alta capacidad colaborativa, dentro del propio equipo y con el entorno. Un equipo es inteligente en la medida en que es capaz de reflexionar y de generar conocimiento a partir de su experiencia, capturándolo y permitiendo que se socialice al máximo.



La inspiración y la transpiración paso a paso



D. Procesos



- A. Una organización innovadora no es aquella que genera muchas ideas, sino aquella que pone las ideas al servicio de afrontar retos y resolver problemas, a partir de dinámicas sistemáticas que crean cultura innovadora.
- B. Todo proceso innovador se inicia identificando un foco creativo sobre el que actuar. Para poder realizar esta labor será clave dotarse de sistemas de vigilancia del entorno que permitan captar y procesar toda la información disponible en este.
- C. Identificado el foco creativo, procede generar ideas y, posteriormente, evaluarlas y procesarlas. Vemos así como es importante saber combinar el pensamiento de tipo divergente con el convergente.
- D. Una vez seleccionadas la mejor idea, esta debe ser traducida en clave de proyecto de acción. Es básico repensar nuestra concepción de lo que es un proyecto, liberándonos de esquemas fijos y predeterminados y apostando por lógicas más abiertas, flexibles y estratégicas de acción.
- E. La reflexión sobre la experiencia a la hora de implementar proyectos innovadores, debe generar conocimiento útil aplicable a futuras iniciativas de acción. La comunicación también es un aspecto clave en la práctica innovadora. En este sentido, tenemos el reto de aprender a comunicar de forma más eficaz.



Cultivar ecosistemas inteligentes



E. Contextos



- A. La innovación precisa de contextos organizativos donde esta se pueda desarrollar de una forma natural, totalmente integrada en su día a día cotidiano de funcionamiento, y ello tiene que ver mucho con las estructuras y dinámicas de las cuales nos dotamos.
- B. Necesitamos avanzar hacia la construcción de entornos cuidadores (en los que aportar apoyos y reconocimiento a los miembros de la organización), de entornos inspiradores poblados de personas creativas que están dispuestas a compartir con generosidad su saber y talento, y de entornos colaborativos.
- C. Construir una visión común dentro de la organización es lo que permite alinear todo el capital de conocimiento y experiencia que existe en la organización.
- D. Es clave hacer un cambio de paradigma organizativo, transitando de modelos jerárquicos a otros basados en la redarquía, es decir, pasar de la organización “banda sinfónica” a la organización “banda de jazz”.
- E. La organizaciones del presente y con mucho futuro son también aquellas capaces de sumergirse en una nueva concepción del liderazgo, apostando por un liderazgo servicial, inspirador y transformador, dejando cada vez más espacio a los liderazgos colectivos, a la confluencia de diferentes tipos de líderes (formales e informales) que persiguen metas compartidas.



