



Ficha Didáctica 3.2

¿Dónde está y cómo encontrar el talento innovador?

Uno de los problemas fundamentales de la innovación en todas las organizaciones, sobre todo si son grandes como en la Administración, es la dificultad de hacer visible el talento o las personas verdaderamente interesadas en poner en marcha esos procesos. Sin embargo:

“El problema que tenemos no es que haya poco/as innovadore/as en la Administración Pública, sino que están aislados, dispersos y desconectados.

Para dar con ellos, y que consigan visibilidad, te avanzamos algunas ideas:

La innovación es cosa de personas:

A menudo es más eficaz dar con las personas apropiadas que empeñarse en encontrar las mejores ideas/proyectos posibles. Si das con las personas correctas, los buenos proyectos vendrán. Por eso, una prioridad es identificar, aflorar y visibilizar el “talento latente” que hay en los distintos niveles de la administración andaluza.

Espacios de encuentro para potenciar sinergias:

El talento innovador hay que juntarlo, para generar sinergias y que se sienta más fuerte. Hay que crear mecanismos que faciliten esa interacción siguiendo lógicas de inteligencia colectiva. Hay que propiciar espacios dinámicos en los que ese talento se encuentre y se “enrede”, que sean tanto presenciales como virtuales.

Por eso crear esos puntos de encuentro entre (actuales y potenciales) “dinamizadore/as de innovación” puede ayudar mucho a visibilizarlos e implicarlos.

Lo/as innovadore/as necesitan “calorcito”, un espacio de conectividad donde hacer tribu y recargar las pilas entre ello/as. Hay que hacer lo posible para que el talento se encuentre, para que los que se crean “raros” descubran que no lo son, que hay muchos más como ellos.

Estrategias de acceso para encontrar a los (potenciales) innovadores:

Hay muchas estrategias posibles. Algunas consisten en “buscar” el talento, con acciones deliberadas y apuntando a personas y sitios concretos donde suponemos que está, pero otras son más abiertas y exploratorias porque apuntan a “encontrar” el talento, es decir, crear las condiciones para que sean esas personas las que vengan a nosotros, lo que puede llevarnos a descubrir perfiles totalmente inesperados. Sólo a modo de ejemplo, y siempre según nuestra experiencia creando comunidades de este tipo, puedes optar por acciones como las siguientes:

Cadena de recomendaciones:

Pedir a personas de confianza que te recomienden a tres personas muy innovadoras que ellas conozcan, y así sucesivamente, replicando la cadena. Las recomendaciones personales suelen ser un mecanismo muy eficaz para descubrir talentos.

Ir a los “puntos calientes”:

Investigar en Internet cuáles son los “puntos de encuentro” más calientes o activos donde se discute y colabora en torno a la innovación pública. Pueden ser presenciales (eventos, congresos, asociaciones, etc.) pero, sobre todo, telemáticas. Un ejemplo de este tipo de redes es la comunidad Novagob. Rastrear después esos espacios te puede llevar a descubrir muchas personas interesantes a las que puedes invitar e implicar en tu comunidad.

Convocatoria de ideas:

Un mecanismo que funciona bastante bien es lanzar convocatorias de proyectos de innovación, para que las personas se presenten con sus ideas. Es una forma muy efectiva para que el talento latente “salga de su escondite” y se exponga. Lo mismo puedes hacer con un proyecto concreto, haciendo una convocatoria para que se ofrezca gente interesada en participar.

Acciones formativas:

Igual que ocurre con las convocatorias de ideas, la oferta de cursos de formación en innovación también puede funcionar como “filtro” para captar a aquellas personas que realmente están interesadas en innovar.

Directorios de proyectos:

Revisar bases de datos y directorios de proyectos y “buenas prácticas” donde se registran y publican iniciativas innovadoras impulsadas por funcionarios públicos. Esas personas que lideran proyectos innovadores de éxito son buenas candidatas para tu equipo (“los mejores son los que han hecho cosas reales y acreditadas”).

