

# Abrazando la Innovación

Gaceta para fomentar la innovación y la transferencia del conocimiento



## ECCO

Secretaría de la Función Pública



El Premio de las Naciones Unidas  
al Servicio Público

**Innovación en el sector público:  
aprendizajes y lecciones de un seminario abierto**

Por Mauricio I. Dussauge, Guillermo Cejudo, Cynthia Michel y Anahí Gutiérrez



# Abrazando la Innovación

**Gaceta para fomentar  
la innovación  
y la transferencia  
del conocimiento**

No. 3, abril de 2015

## Directorio

### Lic. Carlos Espinosa Sánchez

Titular de la Unidad de Políticas  
de Mejora de la Gestión Pública

Subsecretaría de la Función Pública

### Mtra. Marcela Loredana Montero de Alba

Directora General Adjunta de Diseño  
y Coordinación de Políticas de Mejora  
de la Gestión Pública

### Ing. Ricardo A. Cancino Yza

Director de Innovación y Posicionamiento  
de las Políticas de Mejora  
de la Gestión Pública

Tel. 2000-3000, ext. 4111  
rcancino@funcionpublica.gob.mx

### Lic. Ana Laura Villa Guillén

Subdirectora de Innovación  
y Posicionamiento de las Políticas  
de Mejora de la Gestión Pública

Tel. 2000-3000, ext. 1151  
avilla@funcionpublica.gob.mx

### Lic. Claudia Hernández Padilla

Subdirectora de Innovación  
y Posicionamiento de las Políticas  
de Mejora de la Gestión Pública

Tel. 2000-3000, ext. 4126  
chernandez@funcionpublica.gob.mx

### Antonio Solórzano Carmona

Director de Publicidad e Imagen  
asolorzano@funcionpublica.gob.mx

# Contenido

02

## Editorial

03

## Expertos invitados

**Mauricio I. Dussauge, Guillermo Cejudo,  
Cynthia Michel y Anahí Gutiérrez:**

Innovación en el sector público:  
aprendizajes y lecciones de un seminario abierto.

## Secciones

05

### Buenas prácticas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO),  
Secretaría de la Función Pública.

07

### Conoce un poco más de...

El Premio de las Naciones Unidas al Servicio Público.

09

### ¡¡Entérate!!

El Premio Interamericano a la Innovación  
para la Gestión Pública Efectiva.

11

### Del cómo no, al cómo sí.

**Ana Laura Villa Guillén:** Óyeme con los ojos.

# EDITORIAL

## **Distinguidas servidoras y servidores públicos,**

Sin duda alguna, el tema de la innovación sigue despertando día con día interés en los ámbitos público y privado. Como claro ejemplo de ello, en este número de la Gaceta nuestros expertos invitados te comparten una elocuente narrativa de un “Seminario de Innovación Pública”, desarrollado recientemente por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y la Coordinación de la Estrategia Digital Nacional (CEDM).

El constante intercambio de ideas que surgen en este tipo de eventos estimula la generación de esfuerzos y proyectos que, en muchas ocasiones, están a la altura de los mejores del mundo y pueden competir con éstos.

Los concursos o certámenes son oportunidades invaluableles para comparar planteamientos, características, condiciones o funcionalidades, con el objetivo principal de obtener un premio o reconocimiento que nos reafirme el valor de las actividades ejecutadas y la trayectoria escogida; o, en su defecto, nos lleve a replantear las estrategias y los alcances originalmente definidos.

Independientemente de la satisfacción individual o institucional que se obtiene, alcanzar una distinción trae aparejada una serie de vivencias y experiencias que nos hacen crecer y evolucionar como personas y organizaciones; al capitalizar las sensaciones y el conocimiento asociado, nuestro horizonte se ensancha un poco más y nos damos cuenta que los límites son sólo una ilusión.

Hoy en día, existen cada vez más certámenes dirigidos al Sector Público cuyo propósito es congregar lo más valioso de la acción gubernamental y destacarlo; lográndose, de esta manera, dar testimonio de todo lo bueno que efectivamente hacemos como gobierno y brindar la oportunidad a la ciudadanía de conocer nuestro trabajo, así como la pasión y compromiso con el que lo realizamos.

En esta entrega de nuestra Gaceta encontrarás información sobre dos de los certámenes más relevantes en el mundo, en materia de innovación y mejores prácticas de gestión pública: “El Premio de las Naciones Unidas al Servicio Público” y “El Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva”. Esperamos que los revises con atención e interés pero, sobre todo, con la firme convicción de que tu institución participe en ellos tan pronto como una nueva convocatoria se encuentre vigente. No olvides que únicamente dejan de ganar, aquellos que no participan.

Atentamente,

**Lic. Carlos Espinosa Sánchez**

Titular de la Unidad de Políticas de Mejora de la Gestión Pública  
Subsecretaría de la Función Pública

# Innovación en el sector público: aprendizajes y lecciones de un seminario abierto

Por Mauricio I. Dussauge, Guillermo Cejudo, Cynthia Michel y Anahí Gutiérrez \*

Desde hace algunos años, la innovación en el sector público se ha convertido en una tendencia internacional. Son muchos los gobiernos y servidores públicos que han resaltado su espíritu innovador y son muy numerosas las prácticas, las propuestas, las reformas y las iniciativas gubernamentales innovadoras. En el caso de México, el tema de la innovación también ha formado parte de la agenda modernizadora del gobierno federal desde hace tiempo. De hecho, la Coordinación de Estrategia Digital Nacional (CEDN) actualmente lidera un interesante proyecto, los “Agentes de Innovación Nacionales”, cuyo objetivo principal ha sido “unir las mejores ideas de dentro y fuera del gobierno para dar soluciones efectivas y tecnológicas a los problemas que le interesan a la gente” (<http://edn.dosdev.com/agentes-de-innovacion-nacional>).

Ahora bien, a pesar de la popularidad e importancia del tema, en términos estrictos sabemos todavía muy poco acerca de qué es la innovación en el sector público. Por un lado, tenemos algunos clichés. Por ejemplo, la creencia de que la innovación es algo bueno *per se* y que, por lo tanto, es mejor innovar que seguir rutinas administrativas establecidas. O la imagen de los gobiernos como organizaciones incapaces de innovar. Pero, por el otro lado, en realidad sabemos aún muy poco acerca de los factores que potencian o restringen la innovación en el sector público; de los atributos que caracterizan a las organizaciones y a los servidores públicos innovadores; de la compleja relación entre innovación e institucionalización; o de los métodos y estrategias útiles para impulsar prácticas gubernamentales innovadoras. Puesto en otros términos, en torno al tema de la innovación tenemos mucha retórica y entusiasmos desbordados; pero todavía carecemos de reflexiones teórico-conceptuales y evidencias sólidas.

Por ello, hace algunas semanas la CEDN y el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) organizaron de manera conjunta el evento “MX Abierto. Seminario de Innovación Pública”, en el cual participaron académicos internacionales, funcionarios públicos y los mismos “agentes innovadores” de la iniciativa antes mencionada. Si bien el segundo día del seminario estuvo dedicado al tema de los “datos abiertos”, durante la jornada inicial se discutió el tema de la innovación desde muy variadas perspectivas. (El seminario en su totalidad puede verse en cualquiera de los siguientes vínculos: <http://www.centroculturaldigital.mx/es/actividad/mx-abierto-seminario-de-innovacion-publica.html>).



En la primera conferencia magistral, el Profesor Sandford Borins (Universidad de Toronto) presentó un interesante análisis sobre la innovación en los gobiernos de los Estados Unidos (federal, estatales y municipales). Tomando como referencia los premios de innovación otorgados por la *Kennedy School of Government (Harvard)* durante los últimos veinte años, el Profesor Borins explicó cómo la innovación depende menos de ocurrencias y buena voluntad, que de esfuerzos de planeación, colaboración y, sobre todo, persistencia. Innovar es crear pero también saber institucionalizar por medio de planes, indicadores y alianzas.

En la segunda conferencia magistral, Sabine Junginger (*Hertie School of Governance*) discutió el enfoque del *design thinking*, que en los últimos

años ha adquirido mucha importancia entre las comunidades de innovadores (<http://administracionpublica.cide.edu/?p=453>). De hecho, la iniciativa de los “Agentes de Innovación Nacional” tomó como referencia de partida y sustento metodológico las ideas del *design thinking*. Así, Junginger destacó que a diferencia de la hechura de políticas



tradicionales, el enfoque de diseño aplicado a la innovación gubernamental se interesa menos por la resolución de problemas públicos abstractos que por encontrar nuevas soluciones para atender las necesidades de los usuarios. Innovar es crear y resolver, pero también es (re)diseñar procesos y servicios públicos.

Durante las otras dos conferencias magistrales, los expertos internacionales Álvaro Ramírez (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL) y Marco Daglio (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE) hicieron un recuento de diversas propuestas innovadoras recientes en América Latina y los países miembros de la OCDE, respectivamente. Ambos expositores destacaron la pluralidad de enfoques, metodologías y experiencias de la ola de innovación de años recientes. En contraste con las discusiones de los años 1990-2000, en las cuales tanto la obligación de innovar como la imposibilidad de hacerlo eran atribuibles al gobierno, Ramírez y Daglio destacaron que hoy en día la innovación del sector público requiere de la colaboración de actores gubernamentales y sociales, ya sea en espacios abiertos a la experimentación (como los *policy labs*), ya en ambientes burocráticos en donde las reglas y los incentivos logran ajustarse para que los funcionarios se arriesguen y, en su caso, aprendan de sus errores. Ejemplos de todo esto pueden encontrarse en el nuevo “Observatorio de la Innovación en el Sector Público” de la OCDE presentado por Daglio, que precisamente busca servir de plataforma internacional para documentar y compartir experiencias innovadoras (<https://www.oecd.org/governance/observatory-public-sector-innovation/>)

Durante el seminario también se presentaron las reflexiones y los aprendizajes concretos de varios “innovadores de carne y hueso”. En un panel se discutieron y compararon los logros y limitaciones de las iniciativas *Code for America* y *Presidential Innovation Fellows* de los Estados Unidos, y la de “Agentes de Innovación Nacional”. En otro panel se platicaron los avances de ésta última en las cinco áreas gubernamentales (IMSS, SEP, SEGOB, INADEM y SHCP) en donde se han buscado vincular la metodología de diseño, la participación de “agentes externos” y “agentes internos”, y el uso de tecnologías de información para construir soluciones innovadoras. Los comentarios y las anécdotas de estos dos paneles, interesantes y entretenidos por igual, permitieron ilustrar las complejidades, pero también las satisfacciones que acompañan estos esfuerzos por transformar y/o crear nuevas formas de proveer bienes y servicios públicos.

En su conjunto, el seminario puso sobre la mesa aproximaciones conceptuales, reflexiones teóricas, propuestas metodológicas, experiencias comparadas y evidencias empíricas útiles para entender mejor el fenómeno de la innovación en el sector público. Por supuesto, más que constituir el punto de llegada, las discusiones del seminario sirvieron para aclarar algunos puntos de partida respecto de un tema de enorme actualidad, cuyas implicaciones potenciales van de la necesaria mejora continua de los procesos administrativos, hasta la indispensable construcción de nuevas soluciones de gestión y políticas públicas para recuperar la confianza de la sociedad en sus gobiernos.

*\* Los autores son, respectivamente, Profesor-Investigador Invitado, Secretario Académico e Investigadoras de Proyecto en el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). El texto y el seminario que en éste se describen forman parte de un proyecto de investigación en curso sobre la iniciativa de “Agentes de Innovación Nacionales”, el cual ha sido financiado por Omidyar Network.*

“

**“El crecimiento significa cambio, y el cambio implica riesgos, dar un paso de lo conocido a lo desconocido”.**

**Autor desconocido**

#### **Reflexión**

Para crecer, hay que innovar; aceptar el cambio, enfrentar los riesgos. Aventurémonos en lo desconocido, para aumentar nuestra capacidad de servir a la Sociedad.

# “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal” (ECCO)

## Secretaría de la Función Pública

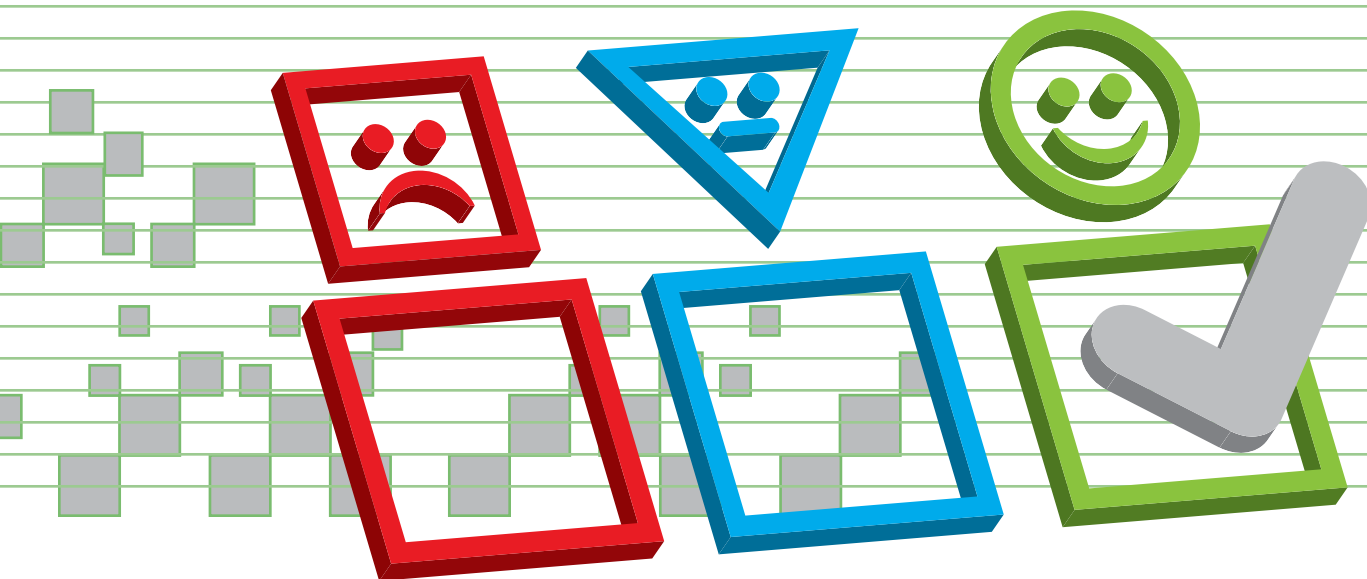


1. Reconocimiento laboral.
2. Capacitación especializada y desarrollo.
3. Mejora y cambio.
4. Calidad y orientación al usuario
5. Equidad y género.
6. Comunicación.
7. Disponibilidad de recursos.
8. Calidad de vida laboral.
9. Balance trabajo-familia.
10. Colaboración y trabajo en equipo.
11. Liderazgo y participación
12. Identidad con la Institución y valores.
13. Austeridad y Combate a la corrupción.
14. Enfoque a resultados y productividad.
15. Normatividad y procesos.
16. Servicio Profesional de Carrera.
17. Impacto de la encuesta en mi institución.
18. Profesionalización de la Administración Pública Federal.
19. Estrés laboral.

Con el objetivo de contar con información sobre lo que pensaban y sentían las personas que servían en la Administración Pública Federal, en 2002 nace el proyecto de “Encuesta de Clima” (laboral u organizacional). El propósito de la práctica era **medir la percepción que tenían las personas que laboraban en las instituciones públicas**, sobre ciertos factores que afectaban positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones públicas, para mejorarlos con acciones, y contribuir así al mejor cumplimiento de la misión institucional.

Inicialmente, la Encuesta se aplicó a una muestra representativa de **31,350 servidoras y servidores públicos de 35 instituciones**, por medio de cuadernillos impresos en papel.

En su fase de arranque, la Encuesta contaba con **88 reactivos** asociados a **14 Factores**. Al paso de los años y mediante un proceso continuo de revisión, la Encuesta se ha ido mejorando; se han agregado algunos Factores y otros se han modificado, al tiempo que los reactivos se han enfocado de mejor manera. Actualmente, la Encuesta mide los siguientes **19 Factores**:



A la fecha, la práctica innovadora está normada y la participación de las instituciones federales, y de las y los servidores públicos, se ha incrementado sustancialmente. Una vez al año, en un periodo específico (agosto-septiembre), las instituciones públicas federales aplican la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF”, al mismo tiempo, y a través de Internet.

En la **Encuesta 2014** se contó con la participación de **281 instituciones públicas**, entre dependencias, órganos descentralizados y algunos órganos autónomos, alcanzándose a **más de 650,000 servidoras y servidores públicos encuestados**. Uno de los factores que ha sido determinante para el desempeño exitoso de esta práctica organizacional ha sido la participación entusiasta de la red de Responsables y Coordinadores de Aplicación de la ECCO en cada una de las instituciones que participan.

Entre las lecciones que arroja esta buena práctica, están:

- La protección de la información vertida por las(os) encuestadas(os), a través del anonimato y la confidencialidad, incrementan la validez y confiabilidad en los resultados.
- El enfoque de la práctica no se limita solamente a medir la satisfacción laboral, sino que se preocupa por las y los servidores públicos en su calidad de personas.
- La práctica no sólo mide, sino que propone un método de análisis de los resultados de la medición y establece, con base en éstos, que cada institución genere un “Programa de Acciones de Mejora” (PAM).
- La práctica acuñó un método fractal al considerar diferentes temáticas, capítulos o factores de medición, con un número determinado de reactivos para un número determinado de factores; por tanto, puede medir temá-

ticas adicionales sin agregar más reactivos, sino recombinándolos de manera diferente para generar nuevas relaciones de contenidos.

- La Encuesta ya no se hace en papel, lo que significa un ahorro importante de recursos. Se aplica de manera censal pretendiendo alcanzar al mayor número posible de servidoras y servidores públicos, a través de medios electrónicos.
- Existen el interés y el esfuerzo constantes por perfeccionar la herramienta, a fin de hacerla cada vez más útil y representativa.

La “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF” responde a la necesidad de **contar con un gobierno cercano y moderno** que sirva a la ciudadanía. Al ser el desarrollo humano y profesional uno de los factores más importantes de las y los servidores públicos, la medición del clima laboral en las instituciones públicas tiene un interés relevante al representar una herramienta de desarrollo organizacional.

Debido a su carácter innovador, la Encuesta fue galardonada con el “Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva” (edición 2014), de la Organización de Estados Americanos (OEA), en la categoría “Innovación en la Gestión de Recursos Humanos”.

Para las y los servidores públicos que deseen profundizar en esta buena práctica, por favor comunicarse con:  
Lic. Jorge Cedillo Navarro  
Director de Cultura y Cambio Organizacional  
Teléfono: 2000-3000, ext. 4040  
Correo electrónico: [jcedillo@funcionpublica.gob.mx](mailto:jcedillo@funcionpublica.gob.mx)



## El Premio de las Naciones Unidas al **Servicio Público**

“

“Cuando nuestras actitudes sobrepasan nuestras habilidades, aun lo imposible se hace posible”.

Anónimo

### Reflexión

Que la actitud por innovar nos permita a las y los servidores públicos federales, seguir haciendo cosas nunca antes vistas.

**O**torgado año con año desde 2003 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU)\*, es el reconocimiento internacional de mayor prestigio a la excelencia en el sector público.

Su objetivo general es recompensar las contribuciones creativas de las instituciones del servicio público, **para mejorar la eficiencia y sensibilidad de la administración pública de los países de todo el mundo**. A través de un concurso anual, el “Premio de las Naciones Unidas al Servicio Público” intenta promover el rol, profesionalismo y visibilidad del servicio público, teniendo como objetivos: descubrir innovaciones en la gobernanza, motivar a los funcionarios públicos a promover la innovación, elevar la imagen del servicio público, mejorar la confianza en el gobierno y recopilar y compartir prácticas exitosas para su posible réplica entre los países.

El Premio es administrado por la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo, del Departamento de las Naciones Unidas para Asuntos Económicos y Sociales, en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

En su edición 2015, el Premio contempló cuatro categorías:

- Mejorando la prestación de los servicios públicos.
- Mejorando la participación ciudadana en los procesos de decisiones públicas a través de mecanismos innovadores.
- Promoción de enfoques de gobierno integral en la era de la información.
- Promoción del enfoque de género en la provisión de servicios públicos.

A fin de garantizar igualdad de condiciones entre las nominaciones de los diferentes países, éstos participan de acuerdo a la región del mundo en la que se encuentran localizados:

- África.
- Asia-Pacífico.
- Europa y Norte América.
- América Latina y el Caribe.
- Asia Occidental.

Cabe destacar que el Premio no acepta las autonominaciones, por lo que las instituciones participantes deben identificar un tercero que postule su proyecto, mismo que se registra a través de una plataforma en-línea que las Naciones Unidas habilita en cada convocatoria. El proceso de evaluación comienza con una pre-selección de candidatos de acuerdo con los criterios de elegibilidad de la nominación. El proceso de evaluación consta de tres rondas de evaluación, así como de una verificación final de las iniciativas seleccionadas.

Los premios se entregan el 23 de junio de cada año, día designado por la Asamblea General como el “Día de Servicio Público de las Naciones Unidas” para celebrar el valor y la virtud del servicio público a la comunidad. La ceremonia es parte de un foro de Servicio Público de las Naciones Unidas que dura cuatro días y se celebra cada año en una región diferente del mundo.

En el pasado, **algunas instituciones de la Administración Pública Federal de México han ganado el Premio ONU**, en sus diversas ediciones: la Secretaría de la Función Pública (4 primeros lugares y 1 segundo lugar), el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros-BANSEFI (1 segundo lugar), la Secretaría de Desarrollo Social-SEDESOL (1 segundo lugar), y la Procuraduría Agraria-PA (1 segundo lugar). A nivel país, otros ganadores han sido la Secretaría de Agua, Obra Pública e Infraestructura para el Desarrollo del Estado de México (1 primer lugar), y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tamaulipas (1 primer lugar).



Toda la información referente al Premio, así como los proyectos finalistas y ganadores de todas las convocatorias, pueden consultarse en la siguiente dirección electrónica:  
<http://www.unpan.org/unpsa>

\* La ONU nació oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la mayoría de los 51 Estados Miembros signatarios del documento fundacional de la Organización, la Carta de la ONU, la ratificaran. En la actualidad, 193 Estados son miembros de la Organización, que están representados en el órgano deliberante, la Asamblea General.

Debido a las facultades que le confiere la Carta y su singular carácter internacional, la ONU puede tomar medidas sobre los problemas que enfrenta la humanidad en el siglo 21, como la paz y la seguridad, el cambio climático, el desarrollo sostenible, los derechos humanos, el desarme, el terrorismo, las emergencias humanitaria y de salud, la igualdad de género, la gobernanza, la producción de alimentos y muchos más. La ONU también proporciona un foro para que sus miembros puedan expresar su opinión en la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y otros órganos y comisiones. Al permitir el diálogo entre sus miembros, y la organización en las negociaciones, la Organización se ha convertido en un mecanismo para que los gobiernos puedan encontrar ámbitos de acuerdo y resolver problemas juntos.



## El Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva

El Premio es una actividad del Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la Organización de los Estados Americanos (OEA)\*, que busca identificar a través de la selección de un Jurado Especial, las **innovaciones en gestión pública** que las distintas administraciones de las Américas realizan con la finalidad de premiarlas, reconocerlas, sistematizarlas, incentivarlas y promocionarlas como experiencias útiles y posibles de replicar en otras latitudes.

El esfuerzo se desarrolla con el objetivo de contribuir a que las instituciones públicas de las Américas sean cada vez más transparentes, efectivas y cuenten con mecanismos de participación ciudadana.

Los criterios que considera el Jurado Especial son: originalidad, impacto ciudadano, replicabilidad, eficacia, eficiencia, complejidad del problema que soluciona, sustentabilidad de la experiencia y perspectiva de género.

Así mismo, el Premio tiene 5 categorías referidas a distintas áreas de la gestión pública:

1. Innovación en la planificación y/o evaluación de políticas públicas.
2. Innovación en la gestión de los recursos humanos.
3. Innovación en la calidad de políticas públicas.
4. Innovación en el gobierno abierto y acceso a la información (participación, colaboración y transparencia en la gestión pública).
5. Innovación en la coordinación institucional (inter-institucional, intra-institucional, trans-institucional, con la sociedad civil y con el sector privado).

En la Primera Edición del Premio (2013), participaron **55 entidades públicas de 13 países** miembros de la OEA (Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay), seleccionándose un total de 14 experiencias finalistas y 4 ganadores en las diferentes categorías del Premio. Dichos ganadores recibieron sus diplomas en una ceremonia especial realizada en el marco del “II Seminario sobre Experiencias Innovadoras para la Gestión Pública Efectiva”, realizado en la Ciudad de Panamá los días 13 y 14 de marzo de 2014.

En la Segunda Edición del Premio (2014), se recibieron un total de **74 postulaciones** de distintas instituciones públicas de todos los niveles administrativos, correspondientes a **18 países** miembros de la OEA. Los ganadores recibieron sus diplomas en una ceremonia especial realizada en el marco de la “III Conferencia Interamericana sobre Experiencias Innovadoras en Gestión Pública Efectiva”, realizada en Pachuca de Soto, Estado de Hidalgo, los días 5 y 6 de marzo de 2015.

En esta segunda edición, en la categoría “Innovación en la Gestión de Recursos Humanos”, fue galardonada la experiencia de México con relación a la **“Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal” (ECCO)**; presentada por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRHAPF), de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

\* La OEA es el organismo regional más antiguo del mundo, cuyo origen se remonta a la Primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en Washington, D.C., de octubre de 1889 a abril de 1890. En esta reunión, se acordó crear la Unión Internacional de Repúblicas Americanas y se empezó a tejer una red de disposiciones e instituciones que llegaría a conocerse como “Sistema Interamericano”, el más antiguo sistema institucional internacional. La OEA fue creada en 1948 cuando se suscribió, en Bogotá, Colombia, la Carta de la OEA que entró en vigencia en diciembre de 1951.

La Organización fue fundada con el objetivo de lograr en sus Estados Miembros “un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia”. Hoy en día, la OEA reúne a los 35 Estados independientes de las Américas y constituye el principal foro gubernamental político, jurídico y social del Hemisferio. Además, ha otorgado el estatus de Observador Permanente a 69 Estados, así como a la Unión Europea (UE). Para lograr sus más importantes propósitos, la OEA se basa en sus principales pilares que son la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo.

Cabe destacar que todas las experiencias seleccionadas y las ganadoras que han participado en el “Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva”, se encuentran disponibles en un “Banco de Experiencias Innovadoras en Gestión Pública Efectiva”, de carácter público y virtual, al que se puede acceder en la siguiente dirección electrónica: <http://www.oas.org/es/sap/dgpe/innovacion>

“

“Todas las personas tienen la disposición de trabajar creativamente. Lo que sucede es que la mayoría jamás lo nota”.

Truman Capote  
Periodista y escritor estadounidense.

#### Reflexión

Permitamos que la innovación haga evidente el trabajo creativo que subyace en el Servicio Público Federal.

# Óyeme con los Ojos

Por Ana Laura Villa Guillén



Aunque el talento de Juana deslumbró, finalmente fue acallado; quizá por haberse adelantado a la sociedad virreinal en la que fue concebido. Pero su obra habría de precipitarse en uno de esos pozos que viven con lentitud sus experiencias, teniendo que aguardar un tiempo para entender, qué fue lo que cayó en su profundidad.

Ese pozo fue Octavio Paz quién rescató del olvido a la inventora, a través de su libro “Sor Juana Inés de la Cruz o las trampas de la fe”, en donde describe la versatilidad innovadora de ella, que lo mismo construía atrevidos poemas de amor, que versos de bienvenida al nuevo Virrey, o argumentos irrefutables acerca de por qué tenía el derecho a escribir.

Las audacias en la escritura que desvelan las tramas secretas de la vida, aparecen en otra mujer nacida en tierras nórdicas y que para ser oída se vio, como Juana, orillada a disfrazarse cambiando su nombre por el de un varón.

Es el caso de la danesa Karen Blixen / Isak Dinesen (1885-1962), uno de cuyos cuentos hecho película bautizado como “El Festín de Babette”, narra el insólito hospeda-

je de una afamada chef francesa en una muy modesta y aislada casa de un par de hermanas protestantes de la costa danesa, cuyo argumento central, es el temor de ambas a dejarse seducir por la virtuosa pero misteriosa extranjera, mediante la imprudente decisión de concederle permiso para preparar una extravagante cena que pondrá en grave riesgo la libertad de sus piadosas vidas. Asombrosamente, el delicioso banquete acaba siendo de desconocido placer para los sentidos y para el espíritu, tornándose el alargado recelo hacia Babette, en agradecida y alegre hermandad.

La propuesta creativa de esta obra, se funda en utilizar la delicada sensibilidad de sus tres protagonistas, para subrayar, la compleja relación entre la libertad de decidir con la congruencia del destino elegido, asunto considerado hasta entonces poco o nada femenino.

Al pensar en la valentía innovadora de Karen y de Juana, la mente vuela al sueño de El Quijote: *el transcurrir ordinario de las horas, en el que nada de valioso parece suceder, la lidia ardiente y obstinada por desvelar aquello que no se ve, que está más allá, transforma la vida en una experiencia más buena, más hermosa, más verdadera.*



# ¡Abraza la Innovación!

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la SFP.