

# IV Encuentro Intergeneracional de la Junta de Andalucía: Agentes de Salud Pública



Instituto Andaluz de Administración Pública  
Sevilla, 5 de octubre de 2022

**TÍTULO: IV ENCUENTRO INTERGENERACIONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA: AGENTES DE SALUD PÚBLICA.**

[narrativa y diseño] del taller desarrollado en el marco del PROGRAMA EMBAJADORAS/ES DEL CONOCIMIENTO. 5ª EDICIÓN 2021-2022.

[Serie [Encuentros Intergeneracionales de la Junta de Andalucía](#)]

**EDITA:** INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. JUNTA DE ANDALUCÍA

Octubre 2022

Reconocimiento - NoComercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial. Tampoco se puede utilizar la obra original con finalidades comerciales



<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Presentación de este documento</b>	<b>5</b>
<b>Presentación del equipo de trabajo de la V Edición del Programa</b>	<b>5</b>
<b>Presentación del Encuentro Intergeneracional</b>	<b>7</b>
<b>Bienvenida</b>	<b>10</b>
<b>Check-in: "Manta de Recuerdos"</b>	<b>11</b>
<b>Síntesis del Cuestionario ¿qué sabes de tu trabajo?</b>	<b>13</b>
<b>Relatos (historias) de inspiración</b>	<b>15</b>
<b>Mesas de conversación (inspiradas en el World Café o café del mundo).</b>	<b>17</b>
<b>Comida. Almuerzo</b>	<b>23</b>
<b>Dinámica de despertar. Superamos la siesta</b>	<b>24</b>
<b>Mercadillo de ideas e iniciativas para definir los entregables (contenedores del conocimiento a transferir)</b>	<b>25</b>
<b>Elección de proyectos y formación de grupos de trabajo.</b>	<b>31</b>
<b>Check-out</b>	<b>34</b>
<b>Potenciar el aprendizaje y la gestión del conocimiento.</b>	<b>36</b>

# Introducción

El objeto de esta guía es describir la metodología y experiencias desarrolladas en el Encuentro Intergeneracional de Agentes de Salud Pública, realizado el 5 de octubre de 2022, dentro del marco de los proyectos de Gestión del Conocimiento del Instituto Andaluz de la Administración Pública, en desarrollo del [Programa de Embajadores/as del Conocimiento](#) edición 2021-2022.

El Programa Embajadores/as del Conocimiento es una iniciativa perteneciente al área de [Gestión del Conocimiento](#) (GC o KM) que el IAAP viene impulsando y consolidando desde el 2017.

El objetivo del programa es generar iniciativas y proyectos relacionados con la Gestión del Conocimiento, como solución a retos de carácter transversal que existen en la Junta de Andalucía. Se articula a través de la participación, con carácter voluntario, y mediante convocatoria dirigida al personal de la administración andaluza.

Se organiza mediante equipos de personas que coinciden en la elección de un proyecto que se desarrolla a lo largo de cada edición anual del Programa Embajadores/as del Conocimiento.

El IAAP coordina, impulsa y supervisa la ejecución de estas iniciativas, a la par que provee la formación y los recursos técnicos necesarios para el desarrollo de las mismas.

En estas páginas compartimos la metodología y prácticas que, siguiendo siempre un modelo participativo y de aprendizaje-acción, fueron experimentadas a lo largo de la jornada.



## Presentación de este documento

En esta quinta edición, y siguiendo el modelo antes citado de colaboración y participación, el grupo encargado del proyecto **Encuentros Intergeneracionales**, asumió realizar la cosecha de la jornada que se relata en este documento.

En virtud de su trayectoria, el Programa Embajadores/as del conocimiento es una iniciativa consolidada que implementa una metodología propia y altamente efectiva para el desarrollo de proyectos colaborativos cuyos entregables están dando respuesta a los grandes retos de la Junta de Andalucía. Se trata de un modelo de trabajo de abajo hacia arriba, que poco a poco va consiguiendo las transformaciones que el personal de la Administración Pública y la sociedad reclama.

Este programa que está en continua revisión y mejora merece ser conocido por todas las personas que quieran aproximarse a él y participar. Esperamos que la información y experiencia de aprendizaje que leerán en este documento los inspire e invite a colaborar.

## Presentación del equipo de trabajo de la V Edición del Programa

Cuando el Instituto Andaluz de Administración Pública nos plantea su labor en relación con la gestión del conocimiento del relevo generacional, lo primero que establece como criterio de trabajo es que la labor que se haga debe ser útil para la sociedad en general y, en concreto, para el ámbito laboral de la propia administración. Esta premisa nos llevó a centrarnos en buscar herramientas prácticas que pudiéramos poner a disposición de la administración.

Nuestro proyecto consiste en facilitar mediante Encuentros Intergeneracionales la transmisión de información, habilidades y mejores prácticas de las empleadas y empleados públicos próximos a

la jubilación, que poseen un conocimiento destacado y valioso para quienes les tomarán el relevo. Todo ello, enmarcado en la toma de conciencia que supone el paso a la jubilación en los próximos años de un número elevado de empleadas y empleados públicos. El envejecimiento de las plantillas en la Administración Pública de la Junta de Andalucía conlleva irremediablemente un relevo intergeneracional.

Este proceso de jubilaciones masivas se suma al de la acelerada transformación que está modificando y modificará en los próximos años la Junta de Andalucía y demás administraciones públicas. La digitalización del sector público, entre otros cambios, tendrá inevitables impactos sobre las estructuras organizativas y los puestos de trabajo. Por todo ello, **la pérdida de la experiencia y del conocimiento experto por la salida de los profesionales ha de ser gestionada eficazmente.**

Estas personas que se jubilan pueden tener la oportunidad en algunos casos de compartir este conocimiento a quienes les sustituyan, pero no siempre es posible. Por ello la necesidad de capturar de alguna manera este valioso conocimiento, antes de que se pierda para siempre. Esta toma de conciencia y el diseño de este programa de transferencia del conocimiento redundará en un beneficio para todos, empleadas y empleados públicos, administración de la Junta de Andalucía y la ciudadanía.

### **¿Cuáles son los objetivos del Grupo?**

1º. Evitar la pérdida de la experiencia y del conocimiento experto por la salida de las empleadas y empleados públicos.

2º. Garantizar que esa experiencia y conocimientos son conservados y quedan disponibles.

3ª. Transferir de manera efectiva dicha experiencia y conocimiento a las empleadas y empleados públicos en activo.

4ª. Experimentar y evaluar metodologías y protocolos que sirvan para los anteriores objetivos.

# Presentación del Encuentro Intergeneracional



**Junta de Andalucía**

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior  
Instituto Andaluz de Administración Pública



## IV ENCUENTRO INTERGENERACIONAL en la Junta de Andalucía: Agentes de Salud Pública.

Como se ha referido con anterioridad, este IV Encuentro Intergeneracional tuvo lugar el pasado 5 de octubre de 2022.

En esta edición el colectivo escogido para el desarrollo del proyecto fue el de los **Agentes de Salud Pública**, pertenecientes al Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, con las especialidades de Farmacia y Veterinaria (A4).

Centrados en el Encuentro Intergeneracional, indicar que asistieron un total de 33 Agentes de Salud Pública.

Este colectivo reúne una serie de características que lo hacen especialmente destinatario de esta estrategia:

- Colectivo sujeto a una importante transformación en un espacio de tiempo relativamente pequeño.

El colectivo de Agentes de Salud Pública soporta una larga trayectoria de desempeño. Sus orígenes datan del siglo pasado, aunque su existencia como cuerpo específico en la Administración Andaluza se remonta al año 2001, cuando se creó el Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía conocido como cuerpo A4 que integró a los veterinari@s y farmacéutic@s que venían prestando sus funciones en el Servicio Andaluz de Salud tras la reestructuración de los servicios veterinarios del año 1990 y la transferencia de competencias realizada por el Estado en 1993.

Actualmente el cuerpo A4 lo forman 900 profesionales (600 veterinari@s y 300 farmacéutic@s).

Podríamos afirmar que estamos ante un cuerpo “con solera”, con idiosincrasia propia adquirida en el sistema sanitario andaluz. Tienen consideración de Agentes de la Autoridad. En un espacio relativamente corto ha sufrido importantes transformaciones en cuanto a competencias y áreas de atención. Todo ello lo hace un colectivo muy atractivo desde la perspectiva de la transferencia de conocimiento entre generaciones.

- Un elemento diferenciador de este colectivo es el conocimiento de la protección de la salud pública, sector en el que desempeñan su labor, y para ello cuentan con profesionales excelentemente formados. Todo el control sanitario de industrias alimentarias, mataderos, minoristas, plazas de abasto, restauración, aguas de consumo humano, sanidad ambiental, prevención covid, etc. son su competencia. Esto a su vez exige un mayor esfuerzo de documentación, para que la experiencia adquirida por los seniors no se pierda y pueda ser utilizada como referencia por las nuevas incorporaciones.
- Es significativo que los profesionales del cuerpo A4 de la especialidad de Farmacia tienen una edad media superior a 55 años y los de la especialidad de Veterinaria una edad media superior a 57 años. En 2030 el porcentaje de personas que se jubilan se sitúa en torno al

50 % considerando la edad de jubilación los 67 años de media. Así se consideró que era acuciante la necesidad de transferencia de conocimiento entre séniore y noveles. Se observa un salto generacional importante que multiplica el valor de llevar a cabo esta transferencia. Así, se garantizará que la identidad del colectivo preserve la experiencia de las personas con más años de servicios prestados.

A continuación, se explica el proceso de aprendizaje y práctica experimentado por el equipo de los embajadores del conocimiento del IAAP, y el colectivo de Agentes de Salud Pública, en la jornada celebrada el 5 de octubre de 2022.

Previo al Encuentro, se envió un formulario de detección de conocimiento crítico que se remitió a todos los Agentes de Salud Pública de la Junta de Andalucía que permitieron al equipo dinamizador del Encuentro realizar una aproximación más detallada a la realidad del desempeño de este cuerpo específico.

Partiendo de esta premisa, durante la jornada del 5 de octubre de 2022 se realizaron prácticas de trabajo colaborativo, utilizando metodologías participativas y de indagación, lo cual permitió identificar las áreas de conocimiento más relevantes y necesarias de ser transferidas, con la idea de generar entregables tangibles y útiles, a desarrollar con posterioridad al encuentro.



# Bienvenida

Bienvenida y apertura del encuentro por parte de la Subdirectora del IAAP Carmen Seisdedos Alonso, quien pone en valor el trabajo e hitos logrados por el programa de Gestión del Conocimiento del IAAP durante estos años de recorrido, apoyando iniciativas novedosas y pertinentes dentro de la Administración pública. Hace especial mención a que el proyecto de Encuentro Intergeneracional ha despertado la curiosidad de otras administraciones que ven las posibilidades que ofrece y se interesan por él. Presenta a Javier Domínguez Murillo como el capitán de este buque insignia del IAAP con aspiraciones a obtener un premio que recompense esta fantástica trayectoria. Da la bienvenida a los Agentes de Salud Pública y agradece su masiva participación e implicación para sacar adelante esta Jornada tan importante y valiosa. Además de reconocer el ingente servicio que prestan a nuestra Comunidad Autónoma, se congratula de que de nuevo se celebre este Encuentro, como una forma de avanzar, poniendo a salvo nuestro principal recurso, el conocimiento de nuestros empleados y empleadas públicas.

A su turno Francisco Javier Domínguez Murillo, jefe del servicio de Gestión del Conocimiento del IAAP, dio la bienvenida a todos los asistentes, agradeciendo su compromiso y participación. Realizó a modo de semblanza una introducción al Programa Embajadores/as del Conocimiento, compartiendo con las personas asistentes los objetivos y precedentes de anteriores Encuentros Intergeneracionales. Finalmente, se dirigió a los Agentes de Salud Pública, principales protagonistas de la actividad, animándoles a disfrutar y a participar de este espacio de conversación, cuyo objetivo no es otro que seguir contribuyendo al cambio y mejora de la administración pública andaluza.

A continuación, en nombre del colectivo, Antonio Hernández Jiménez coordinador de los Agentes de Salud Pública, quiso agradecer la participación a las personas asistentes, destacando que desde el principio se ha sentido atraído por la idea del encuentro intergeneracional porque es algo novedoso y se alegra de que se haya contado con ellos, ya que siente que pertenece a un colectivo que está algo falto de cariño. Incide en que la gran valía profesional que tienen los agentes de salud pública no se debe desaprovechar y hay que fomentar iniciativas que favorezcan

el traspaso de conocimiento a los nuevos profesionales que se incorporan a este cuerpo de inspectores sanitarios.



## Check-in: "Manta de Recuerdos"

Consiste en preparar una pregunta poderosa de introducción que luego se lanza al grupo de participantes con el propósito de conocerse entre sí y visualizar la intención colectiva del grupo, nivelar las energía que traemos de fuera del encuentro y dar espacio a que todas las voces sean oídas. Facilita el desarrollo de la escucha activa frente al resto del grupo y favorece la empatía, que será determinante para la colaboración y participación futura.

Se seleccionaron con mucho mimo y cuidado diversos objetos que recuerdan la profesión de Agentes de Salud Pública y se dispusieron en una manta alrededor de la cual nos sentamos en círculo y se invitó a todas y cada una de las personas a recordar y compartir, a estar muy presentes en torno a la pregunta **¿Observando los objetos de la manta, cuál eliges?**



**Cuéntanos una anécdota relacionada con él y dinos qué necesitas que ocurra hoy para que el encuentro haya merecido la pena.**



Se dio paso a la participación de todas las personas participantes. La experiencia fue especialmente motivadora pues muchos participantes coincidían en elegir piezas que les recordaban sus años de comienzo de ejercicio profesional o incluso de su etapa en la facultad y algunas anécdotas curiosas, evocadoras y que nos servían como modo de presentación al grupo.

También suscitó reflexiones que pusieron el foco en la importancia de no perder todo el conocimiento adquirido a través de los años, coincidiendo mayoritariamente en señalar lo mucho que ha evolucionado su desempeño en un espacio relativamente corto de tiempo, y ello, en parte, a la irrupción de las nuevas tecnologías.

Dentro de las expectativas del curso cabe destacar los tres deseos que se repitieron con más frecuencia:



- Que se consiga desarrollar un plan de acogida y tutela.
- Que exista una especialidad de salud pública.
- Que se desarrolle un plan de agresiones específico para el colectivo.

Después de la manta de recuerdos se hace un mapeo por tribus, que consiste en hacer preguntas que permitan que los participantes se conozcan mejor, respondiendo a una pregunta con dos posibles elecciones y haciendo que los participantes se agrupen físicamente en la zona establecida para cada opción. Algunas de estas preguntas están relacionadas con el trabajo, como la de si eres farmacéutico o veterinario, otras con lo personal, como la de si eres de montaña o de playa, en cualquiera de los casos sirvieron para terminar de romper el hielo y activar a todos después de un largo rato sentados.

## Síntesis del Cuestionario ¿qué sabes de tu trabajo?

A continuación, Lorenzo González Galavís, miembro del equipo, hace una breve exposición recopilatoria de las respuestas obtenidas en la encuesta que se ha hecho al colectivo. Se hace especial mención al grado de participación del colectivo. La muestra obtenida, aunque es totalmente aleatoria, resulta bastante representativa de la realidad que vive la Junta de Andalucía donde un alto porcentaje de los funcionarios que atesoran mayor conocimiento están en su etapa final y el relevo generacional es escaso. De las preguntas que se hicieron en la encuesta se comentan tres:

- ¿Qué os gustaría que os hubieran enseñado al empezar a trabajar? Cuya respuesta mayoritaria ha sido:
  - Formación práctica.
  - Formación en habilidades sociales.
  - Acompañamiento en visitas.
  - Manuales.
- ¿Qué es aquello que resulta fundamental en tu trabajo? Donde las respuestas que más se repiten son:
  - Empatía.

- Habilidades para el trato personal con los administrados.
- Conocimiento de la normativa y saber aplicarla.
- ¿Se te ocurren otras formas de compartir? Escribe tus ideas. Que es la pregunta más abierta y que ha generado las respuestas más sugerentes, las cuales han servido de inspiración al equipo para plantear los posibles retos a desarrollar durante la jornada y en las reuniones posteriores de los equipos que se formen. Han propuesto:
  - Protocolos de actuación básicos.
  - Proceso de mentoría.
  - Creación de un “foro de dudas”/blog en el que se recojan casos prácticos reales con las soluciones adoptadas.
  - Formación práctica y tutorización de nuevos profesionales / Período de práctica con acompañamiento a visitas / Programa de formación para los nuevos ingresos.
  - Encuentros / Reuniones periódicas / Talleres para intercambiar experiencias.
  - Elaboración de pequeños packs de ideas de interés (también conocidos en el argot de gestión del conocimiento como las “croquetas del conocimiento”).



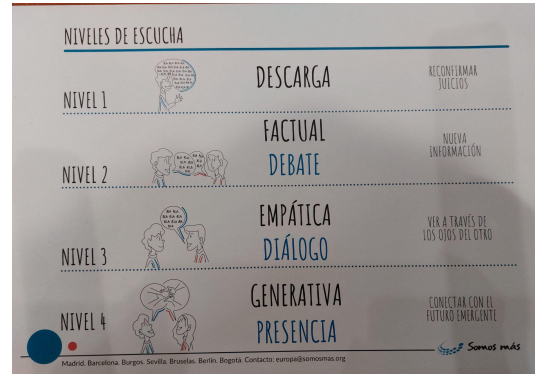
# Relatos (historias) de inspiración

Cuando estamos escuchando tenemos cuatro niveles de escucha:

- Descarga: el emisor habla sin escuchar al receptor.
- Factual/Debate: el receptor consigue que algo de lo que responde al emisor le haga sentir y este se da cuenta de que hay otra persona hablando y se empieza a interactuar.
- Empática/Diálogo: de verdad se empieza a tener una conversación, cada uno puede ver a través de los ojos de otra persona y se establece una conexión.
- Generativa/Presencia: a través del diálogo se consigue generar algo nuevo y obtener una forma distinta de ver las cosas.

Los participantes se reúnen en **triángulos apreciativos o de conversación**. El trío se compone de: un orador (emisor: el que habla), un oyente (receptor: el que escucha profundamente), y un tomador de notas y cronometrador (testigo), comparten historias en relación a experiencias laborales significativas a lo largo de su ejercicio profesional. El orador cuenta una historia (5 minutos), el oyente presta atención a la historia y el testigo actúa como observador externo que toma notas y al final dice que es lo que más le ha llamado la atención de la historia (3 minutos). Este ejercicio se desarrolla en tres rondas para que cada persona del trío desarrolle cada uno de los papeles.





Se formaron 11 tríos apreciativos o triángulos de conversación. Se les entregó una pequeña guía visual para cuidar los papeles de cada integrante en la conversación y la pregunta que se propuso



para detonar la conversación fue: **“Cuenta una inspección en la que hayas tenido algún tipo de dificultad o resistencia pero, a pesar de todo, has salido airoso”**

Esta dinámica perseguía seguir compartiendo historias, reconociendo el inmenso valor de su aportación a la sociedad, así como conseguir que otros compañeros inspiren nuevas formas de resolver situaciones difíciles que se pueden dar en el día a día. Tras finalizar estas conversaciones, se confirmó el alto nivel de implicación y el compromiso con los objetivos marcados para esta jornada

## Mesas de conversación (inspiradas en el World Café o café del mundo).

Un World Café es una dinámica dirigida a potenciar procesos de reflexión y participación de las personas alrededor de un tema concreto. Se trata de una jornada en la que las personas que asisten aporten su propia perspectiva y conocimiento sobre el tema a conversar y escuchan de las de otras personas para conocer y conectar con otras formas de ver, ampliando así su visión. En definitiva, es una conversación, una forma intencional de crear una red viva de comunicación, un diálogo colaborativo, en donde se comparte el conocimiento y la creación de posibilidades para la acción en grupos de tamaño pequeños (4-5 personas), donde se consigue crear intimidad y favorecer una conversación generativa y fluida.

El World Café (o Café del mundo) es una metodología que crea redes de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan en situaciones de la vida real. Es una metáfora provocativa: a medida que creamos nuestras vidas, organizaciones o comunidades, estamos en efecto, moviéndonos entre “mesas de conversaciones” de un Café.



El objetivo de este momento del encuentro era conversar acerca de las cualidades y calidades que definen a los Agentes de Salud Pública, para los que había que responder a las siguientes preguntas:

**1ª pregunta: ¿Qué es vital conocer para la persona que entra? (Lo más importante del conocimiento que queremos transmitir)**

**2ª Pregunta: ¿Cómo podemos reducir su carga?**

**3ª Pregunta: ¿Cómo se podría hacer? ¿Cómo nos gustaría hacerlo? ¿Es posible? ¿Es viable?**

Esta última pregunta incluía dos miradas: la del corto plazo (para el periodo de un mes), y la del largo plazo.

De manera simultánea se sucedían conversaciones en 7 mesas, 5 de 5 personas y 2 de 4 personas, abordando las diferentes preguntas planteadas.

El café del mundo necesita un anfitrión de cada mesa que recopila la información que se genera en las tres rondas de conversación. Cada ronda de conversación dura 15 minutos, pasados estos el anfitrión se queda en la mesa y el resto de integrantes se dispersan por el resto de mesas en un proceso de polinización. Al principio de la siguiente ronda el anfitrión tiene que explicar a los nuevos huéspedes las conclusiones de lo que se ha hablado en la ronda anterior, dedicando 3 minutos a esta tarea. Los recién llegados tienen que aportar una visión distinta de cómo resolver las cuestiones, aportando nuevas ideas o puliendo las ya planteadas.



El objetivo del café del mundo debe usar la premisa de menos es más. Hay que establecer objetivos asequibles. No se trata de encontrar la solución al problema sino de plantear la manera de abordarlo por primera vez y poder asumir retos de mejora que se puedan llevar a cabo. Se debe responder a la pregunta: ¿Cuál es el mínimo producto viable dentro de nuestro ámbito de influencia?

Después de las tres rondas hay que llevar a cabo la cosecha. Se reparten dos post-it rosas y dos verdes para que cada mesa decida qué conocimientos o habilidades prácticas considera más importantes de los que se han hablado en las tres rondas y lo mismo para las soluciones propuestas.

Todo se recoge en una tabla como esta:

Conocimientos / Habilidades prácticas	¿Cómo hacerlo?
Empatía, diferenciándose de la tolerancia para que no se convierta en manga ancha y que incluya la capacidad de adaptación.	Plan de acogida documento en cada distrito con información básica y el referente de cada área.
Formación continua.	Acompañamiento a largo plazo no solo de los nuevos sino de los que cambian de perfil.
Conocer todas la herramientas de trabajo, planes, programas	Recepción de la persona, plan de acogida plasmado en documentos
Ubicar a la persona en su espacio.	Tutorización tanto teórica como práctica
Organizar y definir bien los perfiles y puestos de trabajo.	Tutor con reconocimiento y remuneración.
Tener materiales de consulta disponibles y foros de comunicación.	Formación especializada como la de los médicos o los enfermeros.
Formación inicial →	Periodo de tutela.



Ubicar a los nuevos profesionales	→	Plan de acogida.
Resolución de situaciones complicadas	→	Plan de transferencia del conocimiento.
Recepción del personal nuevo.		Acompañamiento y mentoría.
Recepción del personal seminuevo.		El mentor o tutor debe ser voluntario y no debe ser una sola persona.
Tiempo.		Plan de formación que debe ser un traje a medida.
Hay que explicar lo que la Administración espera del que entra nuevo y hay que escuchar lo que demanda el nuevo para conseguirlo.		Acompañamiento.
Hay que definir inicialmente las habilidades y competencias de los agentes de salud pública.		Plan de acogida, que debe estar documentado. Debe ser doble, uno orientado a los agentes con una estancia prevista en el puesto de corta duración y otros a los de larga duración.
Hay que enseñar el valor del acta.		Hay que determinar los tiempos que el tutor dedica y este tutor debe ser voluntario y debe estar reconocido. También hay que definir los tiempos de formación, no puede ser infinito. Al final del periodo de formación debería obtenerse una acreditación del alumno.

CONOCIMIENTOS  
HABILIDADES  
PRÁCTICAS

TIEMPO  
[ ]

¿CÓMO  
HACERLO?

EMPATÍA  
- ESCUCHA  
- ATENCIÓN

ACTIVACIÓN  
CONSTANTE

ACONTAJAMIENTO

PLAN DE  
ACCIÓN  
- OBJETIVO  
- METAS  
- REFERENTE

Preparar a la  
persona

2) Generar todo lo  
necesario de trabajo  
para y por, actividades  
y medidas a seguir

1) Plan de acción  
- Definido con la  
sección de trabajo  
- Documento, utilizado  
en el punto de reunión

2) Tutorías  
- Apoyar en la  
práctica

¿CÓMO?  
- Organización y  
diseño del Punto de  
Trabajo  
- Métodos de  
trabajo  
- Foro de  
comunicación

- Formar a los  
- Llevar a los  
- Realizar de  
- Realizar de

CÓMO  
- Tener locales en  
- Formar a los  
- Realizar de

- Formar a los  
- Realizar de  
- Realizar de

PROCESO  
- PLAN  
- METAS  
- SEMANAS

PROCESO  
- PLAN  
- METAS  
- SEMANAS

- CONOCER  
- CONOCER  
- CONOCER  
- EN TRABAJO  
- EN TRABAJO  
- EN TRABAJO

CONOCER  
- En el punto de  
- En el punto de  
- En el punto de

PLAN DE ACCIÓN  
- OBJETIVO  
- METAS  
- REFERENTE

PLAN DE ACCIÓN  
- OBJETIVO  
- METAS  
- REFERENTE

DISEÑO  
- PLAN DE ACCIÓN  
- METAS  
- REFERENTE

CONOCER  
- En el punto de  
- En el punto de  
- En el punto de

Tras esta puesta en común, se dio paso al almuerzo tras una breve reseña del contenido de la sesión de tarde.

## Comida. Almuerzo

El almuerzo forma parte del descanso de los participantes y crea el esperado reencuentro ya más relajados entre compañer@s de la profesión. Se fomenta el diálogo informal, que también nutre y se comparten impresiones de la Jornada y el valor frente a la transferencia de sus conocimiento que se va consiguiendo. En esta edición, se ofreció un exquisito y variado menú en un restaurante cercano al espacio del IAAP.



## Dinámica de despertar. Superamos la siesta

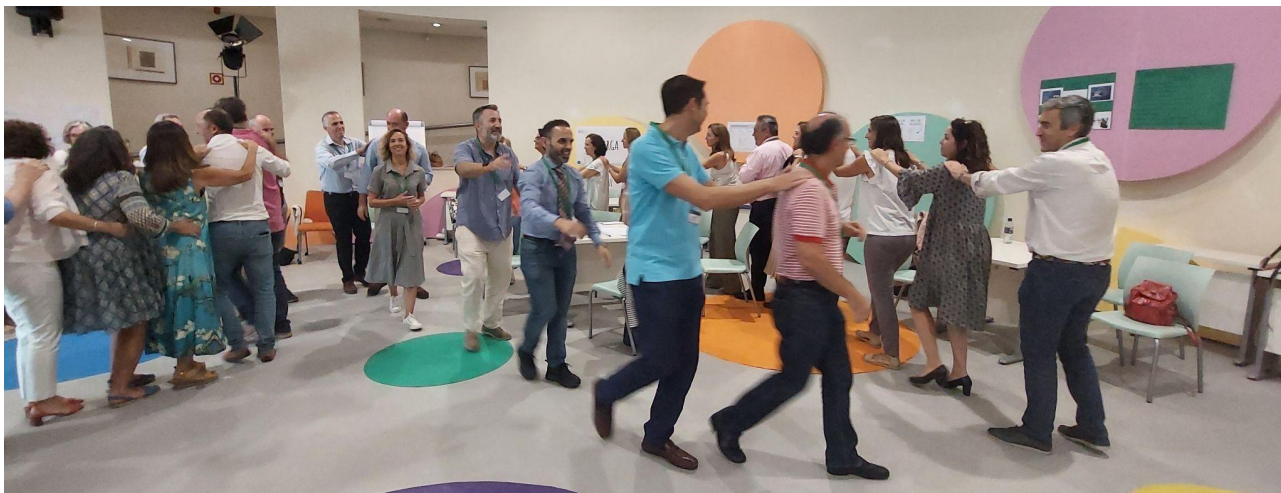
Regresamos después del almuerzo a nuestra Sala de Trabajo. Y aunque es 5 de octubre, es Sevilla y se alcanzan los 30 °. Somos conscientes de que los Agentes de Salud Pública vienen de toda Andalucía a este Encuentro; el cansancio, el sopor, la digestión y una mañana densa de actividades pueden pasar factura junto a la hora de la siesta. Nos falta finalizar y definir los entregables que vamos a realizar, necesitamos todas nuestras fuerzas y estar despiertos para cumplir con éxito nuestros objetivos y alcanzar la meta.

Pero ¿quién dijo decaimiento? Necesitamos una dosis de dinamismo acompañado de algo de diversión y un poco de humor.

¿Cómo disipar el sopor sin perder fuerzas de la forma más dinámica y divertida posible? Pues nada mejor que un campeonato de Piedra / Papel / Tijera. En el que con este divertido juego infantil se consiguió reactivar la energía de los participantes en menos de cinco minutos con una dinámica muy rápida y muy amena.







## Mercadillo de ideas e iniciativas para definir los entregables (contenedores del conocimiento a transferir)

Este tipo de dinámica supone una participación de todas las personas, se hace sentir importantes a las y los participantes, dado que cada persona tendrá un papel esencial que desempeñar para el desarrollo y ejecución de los entregables. Para realizar la dinámica, se plantea un mercado de ideas por temáticas relevantes para la transferencia del conocimiento de los Agentes de Salud Pública, que luego se convertirán en entregables y se realizan rondas o paseos de las y los participantes para escoger una de las propuestas, donde quieren aportar y colaborar en el desarrollo y elaboración de las mismas.

Cada una de las propuestas de los entregables sería acompañada y tutorizada por uno o dos de los miembros del equipo de Embajadoras/es del Conocimiento, haciendo equipo con los Agentes de Salud Pública.



## 1. CROQUETAS DEL CONOCIMIENTO

Este proyecto propone recoger el conocimiento de los Agentes de Salud Pública en vídeos cortos de 2-5 minutos.

Realizaremos una enumeración de aquellas tareas que puedan ser susceptibles de ser grabadas, por ej. realizar un procedimiento determinado, rellenar un informe concreto o realizar una actividad.

Cada uno puede grabarlo desde su puesto de trabajo con un simple móvil.

Este vídeo se colgará en la red profesional para que esté al alcance de todos los Agentes de Salud Pública. De este modo su conocimiento quedará recogido para la posteridad y al alcance de todos.

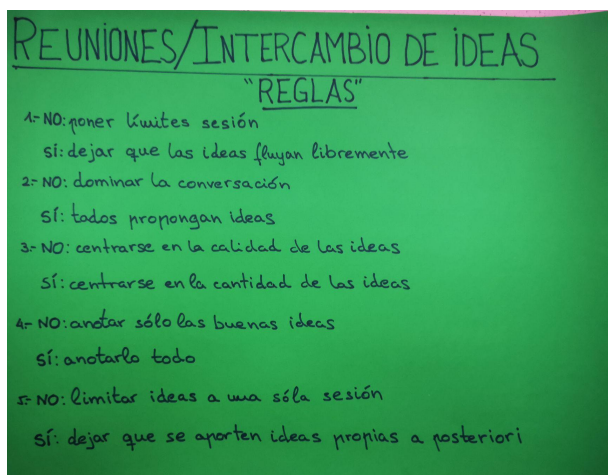
A los que se decidan por este reto, les aseguro que podrán hornear más de una croqueta.



## 2. REUNIONES / INTERCAMBIOS DE IDEAS

Este entregable, trata de enfocar las reuniones, como punto de encuentro e intercambio de ideas, que hagan posible una transferencia de conocimientos entre los Agentes de Salud Pública. Es un entregable abierto a propuestas, ideas y talleres para mantener “el conocimiento vivo”.

El grupo que eligió dicho entregable, formado por 4 personas van a estructurar el plan de acogida que ven necesario para que esa transferencia de conocimientos y prácticas en el día a día de su trabajo, pueda llevarse a cabo.





### 3. FORMACIÓN PRÁCTICA / ENFOQUE DE VISITAS

Desde la entrevista que se realizó a los Agentes de Salud Pública se han detectado una serie de problemas:

- El acceso al cuerpo requiere estudiar mucha teoría pero falta práctica.
- El trabajo requiere de una serie de actividades que no se adquieren con el estudio.
- Hay que aprender a aplicar la normativa escalándola al tamaño de la empresa.

Este reto propone una posible solución: Establecer un plan de acogida con acompañamiento de un senior y una planificación de las primeras visitas.

A los que se decidan por este reto, se les pide que hagan una tormenta de ideas que permita aportar los distintos puntos de vista de cómo realizarlo, proponiendo distintos modelos. También deben definir los tiempos mínimos y máximos de la formación y el acompañamiento. Como en todo proyecto que quiera llegar a buen puerto hay que definir los responsables de realizar cada tarea. Por último, no deben olvidar que hay que difundir el trabajo que se ha realizado porque el conocimiento que no se comparte se pierde.



#### 4. PROGRAMA DE MENTORÍA PARA LOS AGENTES DE SALUD PÚBLICA

Se propone elaborar un programa de mentoría informal para este colectivo con la finalidad de que pueda ser autogestionado por ellos y replicado todos los años.

Este programa va a establecer una metodología de aprendizaje e intercambio del conocimiento entre los participantes en el mismo, permitiendo que las personas con menos experiencia (aprendices) adquieran una mayor capacidad de acción efectiva, de manos de aquellas personas del colectivo que tengan más experiencia, conocimiento y que tenga aptitudes y voluntad para trasladarlo (mentores).

Estas son algunas ventajas que puede aportar el programa de mentoría:

- Mejorar tus habilidades interpersonales con el grupo de trabajo y con los administrados.
- Expandir tus conocimientos técnicos y con ello tu capacidad de acción efectiva.
- Trabajar en tu confianza y motivación.
- Mejor conocimiento de tu colectivo y ampliación de la red de contactos.
- Mejorar el conocimiento sobre cómo gestionar tu trabajo.



# Elección de proyectos y formación de grupos de trabajo.

## Café Pro Acción

El Café Pro Acción (CPA) es un espacio para las conversaciones creativas y orientadas a la acción, donde los participantes son invitados a traer sus proyectos, ideas, preguntas, iniciativas o cualquier cosa que se sientan “llamados a hacer” y necesiten ayuda para hacerlo.

Como en el World Café, estas conversaciones se unen y construyen -unas a otras- a medida que las personas se mueven entre mesas, polinizan ideas y ofrecen nuevos descubrimientos a las preguntas y temas que son importantes para su vida, su trabajo, su organización, o comunidad.

Como proceso, puede evocar y hacer visible la inteligencia colectiva de cualquier grupo, al incrementar la capacidad de las personas para la acción efectiva. Puede ser usado con personas que no se conocen y/o con un grupo específico

Los participantes plantean sus dudas para aclararse antes de tomar una decisión. Se invita desde el silencio a **dar un paseo por la sala para revisar los proyectos, releer, sentir y visualizar** lo que está emergiendo: *qué me resonó, qué me interesa, qué dudas tengo.*

Tras trabajar todo el día en la extracción de conocimiento se incide en la idoneidad de trabajar hacia productos entregables concretos y limitados, siendo realistas con el tiempo y el esfuerzo que realmente cada equipo puede dedicar a su proyecto.

Desde la coordinación, se invita a la elección: *Hay una vocación, un primer paso, para ir dando. No tengáis miedo. En qué proyecto quereis aportar, en cual te identificas, te ves. También para la nueva idea o proyecto.*

Tomando como base las propuestas de entregables que han emergido, cada una de los agentes de salud pública se coloca físicamente frente de cada uno de los posters que las identifican. De esta manera quedaron conformados los grupos de trabajo.

Posteriormente, nos dividimos en 4 mesas de trabajo por cada uno de los entregables, compuestas por los que decidieron contribuir al desarrollo de los mismos, y el o los representantes del grupo de Embajadoras/es del conocimiento, que acompañará y cuidará el proceso, sirviendo como facilitador, "guía o enlace " del grupo con el IAAP y garantizará que el entregable salga (es la personas que ha ofrecido la idea en el mercado del punto anterior).

Siguiendo la metodología del proaction- café (café pro-acción) se realizan 3 rondas de conversación para explorar preguntas que les ayuden a dar los primeros pasos en la organización y definición de las acciones claves para llevar adelante la iniciativa y conseguir el entregable planteado. Mediante una serie de preguntas y una plantilla concreta de posibles tareas y acciones, se les facilita el pensar y esquematizar lo que puede ser ese entregable.

- ¿Cuál es nuestra misión, valor y visión del proyecto? Esencia y motivación de la elección.
- ¿Qué queremos lograr? Objetivos.
- ¿Cómo lo haremos? Tareas.
- ¿Quién se puede hacer cargo? Funciones.
- ¿Cuándo? Establecemos tiempos realizables para nuestro trabajo.



## Puesta en común con impresiones y planificación de desarrollo.



La primera y tercera rotación de conversación la realiza el grupo inicial. En la segunda rotación se invita a que las personas se mezclen entre los diferentes grupos, para apoyar con su análisis constructivo y su conocimiento las ideas que se van gestando por los equipos de trabajo, permitiéndoles ver o notar aspectos que pueden estar perdiendo de vista.

Estas fueron las preguntas que se exploraron en las rondas de conversación

Ronda 1 ¿Qué acciones son claves para concretar la iniciativa (concretar)?

Ronda 2 ¿Qué estamos perdiendo de vista?

Ronda 3 ¿Cómo nos organizaremos para desarrollar la iniciativa?

Después de las tres rondas se da paso a la cosecha, aquí cada uno de los grupos expone al resto cuáles van a ser sus próximos dos pasos.

## Check-out

El check-out es una práctica de cierre que nos permite hacer una reflexión de la experiencia vivida, y cuales son nuestras sensaciones o pensamientos al respecto, invitándonos a compartir una conclusión o intención futura que haya emergido. Se puede hacer respondiendo a una pregunta o de diversas formas, lo importante es poder escuchar todas las voces de quienes hayan participado y cerrar el espacio compartido.

El día ha sido intenso, hay mucha gente que viene de fuera y mucha gente para compartir. Por este motivo se decide hacer la despedida resumiendo con una palabra cómo nos vamos.





## Potenciar el aprendizaje y la gestión del conocimiento.

Desde hace unos años, nuestras administraciones se enfrentan a algunos retos nuevos, algunos de los cuales se derivan de necesidades que no son tan nuevas, pero que no han tenido la suficiente importancia en nuestras organizaciones. Estos retos son los siguientes:

1.- Poner en valor el conocimiento experto de la administración.

Para cualquier administración, el conocimiento de sus personas trabajadoras es uno de los activos más importantes con los que cuenta y ponerlo en valor también debe ser uno de los principales retos a la hora de plantearse la evolución de la organización, sobre todo en un momento como el de hoy, en el que se ha de adaptar a los continuos requerimientos de un entorno cambiante e inestable.

2.- Impulsar un nuevo modelo de empleado público acorde con la sociedad del conocimiento.

Los retos de eficiencia y adaptación continua que se le plantean a las administraciones, apuntan a que todas las personas trabajadoras añadan a sus capacidades profesionales las de ser personas conductoras, receptoras y generadoras del conocimiento experto que circula de manera ininterrumpida en la organización.

Estos encuentros son el culmen de un proceso previo de organización de diversas reuniones y jornadas, que permiten proporcionar una base conceptual y un planteamiento de actuación común.

El objetivo de los encuentros consiste en facilitar un espacio común donde los distintos trabajadores y trabajadoras puedan intercambiar experiencias y conocer herramientas útiles que les ayuden en el desempeño de su labor.

***La importancia de transmitir lo que descubrimos:  
Si nadie te entiende, de poco sirven tus logros***



Las personas que han desarrollado este proyecto de Encuentros Intergeneracionales del Programa Embajadoras/es de Gestión del Conocimiento en esta edición 2021 son:

Mercedes Cobreros Fernández  
Inmaculada Jiménez Alcalá.  
M. Carmen Zapata Pedreño.  
Alberto Manuel Portela Vázquez  
Miguel Ángel Oliver Martínez.  
Lorenzo González Galavís.

### **Agradecimientos:**

A las y los Agentes de Salud Pública.  
Javier Domínguez Murillo, Reyes Boralla Jaramillo y Charo Torres, del IAAP.  
A María Claudia Herrera, Coordinadora y dinamizadora del Encuentro.



Equipo facilitador y de co-creación del Encuentro de Gestión del Conocimiento



*... Quiero transmitirlo todo y lo que más me alegra es aprender algo para enseñarlo; y nada me complacerá nunca, por grande y provechoso que sea, si yo soy el único que va a saberlo. Si se me ofreciera la sabiduría con la condición de tenerla oculta y no comunicar a nadie, la rechazaría. Sin alguien con quien compartirlo, no es grata la posesión de ningún bien.*

**“Epistolarum moralium ad Lucilium liber primus: VI.Séneca Lucilio suo salutem” Lucio A. Séneca**

El Programa Embajadoras/es del Conocimiento de la Junta de Andalucía es una iniciativa del Área de Gestión del Conocimiento del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Te invitamos a conocer todas nuestras iniciativas y proyectos en la [WEB del IAAP](#)