

VI Encuentro Intergeneracional de la Junta de Andalucía: Cuerpo Superior Veterinario de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural



Instituto Andaluz de Administración Pública
Sevilla, 30 de septiembre de 2024



Consejería de Justicia, Administración Local
y Función Pública
Instituto Andaluz de Administración Pública



Gestión del
Conocimiento

TÍTULO: VI ENCUENTRO INTERGENERACIONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA: CUERPO SUPERIOR DE VETERINARIOS Y VETERINARIAS

[narrativa y diseño] del taller desarrollado en el marco del PROGRAMA EMBAJADORAS/ES DEL CONOCIMIENTO. 7ª EDICIÓN 2024.

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



EDITA: INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. JUNTA DE ANDALUCÍA.
2024

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



Introducción.....	5
Presentación de este documento.....	7
Presentación del equipo de trabajo de la VII Edición del Programa.....	7
Presentación del Encuentro Intergeneracional.....	8
Bienvenida.....	11
Check-in: "Ikonikus".....	12
Relatos (historias) de inspiración.....	15
Mesas de conversación (inspiradas en el World Café o café del mundo).....	18
Comida. Almuerzo.....	21
Dinámica de despertar. Superamos la siesta.....	22
Mercadillo de ideas e iniciativas para definir los entregables (contenedores del conocimiento).....	24
Elección de proyectos y formación de grupos de trabajo.....	29
Método Walt Disney.....	30
Proceso creativo y de ideas para el diseño de proyectos.....	30
Check-out.....	35
Potenciar el aprendizaje y la gestión del conocimiento.....	37

Introducción

El objeto de esta guía es describir la metodología y experiencias desarrolladas en el Encuentro Intergeneracional de Veterinarios/as, realizado el 30 de septiembre de 2024, dentro del marco de los proyectos de Gestión del Conocimiento del Instituto Andaluz de la Administración Pública, en el desarrollo del **Programa de Embajadores/as del Conocimiento** (1) edición 2024.

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 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.

(1)



Presentación de este documento

En esta sexta 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 VII 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 irremediamente 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

Como se ha referido con anterioridad, este VI Encuentro Intergeneracional tuvo lugar el pasado 30 de septiembre de 2024.

En esta edición el colectivo escogido para el desarrollo del proyecto fue el Cuerpo Superior de Veterinarios y Veterinarias de la Junta de Andalucía adscritos a la Consejería Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural de la Junta de Andalucía.

Centrados en el Encuentro Intergeneracional, indicar que asistieron un total de 22 veterinarios y veterinarias.

El primer reto al que se enfrentó el equipo de Embajadores del Conocimiento fue precisamente la selección del colectivo para realizar el Encuentro Intergeneracional. Para abordarlo, se realizó un sondeo previo de algunos colectivos en los que podría ser interesante celebrar un encuentro de estas características, por el riesgo existente de pérdida de conocimiento. Paralelamente se realizó un estudio de la dimensión de los grupos propuestos, extrayendo datos de la Relación de Puestos de Trabajo.

A continuación, se examinaron las previsiones de jubilaciones a corto y medio plazo en las distintas Consejerías. Para ello fue de gran utilidad el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Con el objetivo estratégico en mente de celebrar un encuentro intergeneracional exitoso, que permitiera la transferencia efectiva de conocimientos y experiencias profesionales en riesgo de pérdida en un grupo profesional suficientemente numeroso, se configuró una cartera preliminar de colectivos y, aplicando el método de selección basado en criterios ponderados, finalmente se escogió como colectivo el Cuerpo Superior de Veterinarios y Veterinarias de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

Los criterios considerados y sus ponderaciones se recogen en la siguiente tabla:

Criterios de selección	Código	Ponderación
Dimensión del colectivo	A	x2
Afectación por previsión de jubilaciones	B	x3
Contactos directos	C	x3
Especificidad	D	x1
Novedad respecto a ediciones anteriores	E	x1

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 veterinarios de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural Junta de Andalucía, en la jornada celebrada el 30 de septiembre de 2024.

Previo al Encuentro, se envió un formulario de detección de conocimiento crítico que se remitió a todos los veterinarios y veterinarias de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural 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 30 de septiembre de 2024 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 del Director del IAAP José Loaiza García, 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. Da la bienvenida a los veterinarios y veterinarias y agradece su 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 continuación, en nombre del equipo dinamizador de embajadores del conocimiento, M^a Dolores Alcázar, quiso agradecer la participación a las personas asistentes y compartir brevemente con el grupo el proceso de selección del colectivo, dado que ningún miembro del equipo de embajadores del conocimiento pertenece a él. Destacó la importancia de la transferencia de conocimiento y las bondades del Programa de Gestión del Conocimiento, presentando a los miembros del grupo dinamizador.



Seguidamente, M^a Claudia presentó el **minuto a minuto** del encuentro así como los acuerdos a respetar dentro del mismo, como la escucha y habla con intención o el uso de la pieza del habla, que se exponen a continuación:



Posteriormente, se realizó un **mapeo por tribus**, que consiste en hacer preguntas que permitan que los participantes se conozcan mejor, respondiendo a las siguientes cuestiones:

- ¿Eres veterinario o veterinaria de campo, de laboratorio o de oficina?
- ¿Cuántos años de experiencia como veterinario/a dentro de la Junta de Andalucía (menos de 3 años, de 3 a 5 años o más de 5)?
- ¿De qué provincia vienes?
- ¿Eres más de vino o de cerveza?

Con esto se pretende conseguir que los participantes se agrupen físicamente en la zona establecida para cada opción. Estas preguntas, en cualquiera de los casos, sirvieron para terminar de romper el hielo y mapear a los participantes, permitiéndoles identificarse con algunos compañeros más afines a ellos, desconocidos hasta el momento.

Check-in: "Ikonikus"

Con esta práctica se busca conocer de manera algo más singularizada a todas las personas participantes. Se disponen en el centro de la sala una gran cantidad de tarjetas, cada una de ellas contiene un icono o un dibujo. La actividad consiste en que cada participante escoja una de las tarjetas y la emplee como herramienta para presentarse ante el resto. Con esa tarjeta se trata de explicar o representar el ánimo con el que cada una de las personas asistentes llegan al encuentro.

A cada turno de palabra se les invitó a compartir con los demás el porqué se habían sentido identificados con el dibujo de la tarjeta que habían escogido. A continuación se presentaban al grupo diciendo su nombre, puesto y lugar de trabajo y, por último, explicaban el motivo por el que habían decidido participar en el encuentro.

Es un potente medidor de la motivación y energía de los participantes.



Todos expresaron su interés por participar en el encuentro y dieron muestras de entender la importancia de compartir el conocimiento adquirido, sobre todo a las nuevas incorporaciones. La experiencia fue especialmente motivadora, pues muchos participantes coincidían en sus apreciaciones, poniendo el foco algunos de ellos en áreas de mejora dentro de la organización.

Una vez hecho el check-in, y ya conociéndonos todos un poco más, intervino Francisco Javier Domínguez Murillo, Jefe del Servicio de Gestión del Conocimiento del IAAP, y persona encargada de dirigir y coordinar los proyectos que dio la bienvenida a todos los asistentes, agradeciendo su compromiso y participación. Realizó una introducción al Programa Embajadores/as del Conocimiento, compartiendo con las personas asistentes los objetivos y precedentes de anteriores Encuentros Intergeneracionales. Se dirigió a los veterinarios y veterinarias, principales protagonistas de la actividad, animando a disfrutar y a participar de este espacio de conversación, y presentando brevemente las propuestas de entregables a elaborar tras el encuentro.

Relatos (historias) de inspiración

En primer lugar, se introduce una pequeña píldora sobre niveles de escucha y conversación, a fin de que la dinámica resulte lo más efectiva posible. Cuando estamos escuchando tenemos cuatro niveles de escucha:

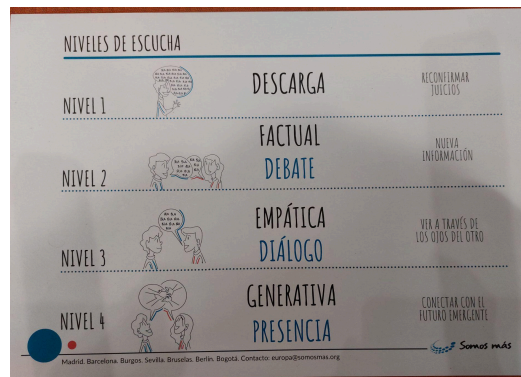
Descarga: El emisor habla sin escuchar al receptor.

Factual/Debate: El receptor consigue que algo de lo que responde al emisor le haga sentir y éste 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 6 tríos apreciativos o triángulos de conversación y un cuarteto. 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 experiencia laboral en vuestro ámbito en la que hayas tenido algún tipo de dificultad o resistencia pero, a pesar de todo, hayas salido airoso”**.

Esta dinámica perseguía conseguir que, desde una mirada apreciativa de la profesión, se compartieran historias que pudieran servir de inspiración y traer anécdotas de conocimiento relevante. Así, se crea un espacio de conversación y conexión desde una arista común que es el ejercicio del trabajo, aportando diferentes miradas a quienes los escuchen.

De esta forma, emergió un sentimiento de reconocimiento mutuo del inmenso valor de su aportación a la sociedad, logrando que las experiencias propias inspirasen 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.



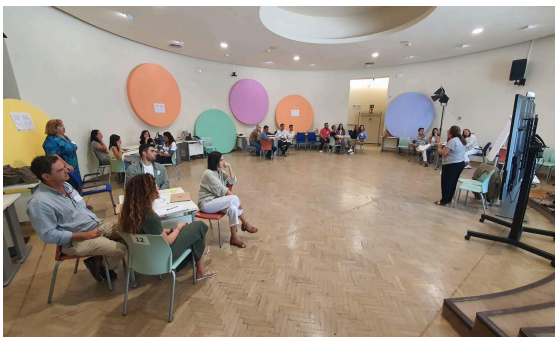
El World Café (o Café del mundo) es una metodología que crea redes de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan en situaciones de la vida real. Es una metáfora provocativa: a medida que creamos nuestras vidas, organizaciones o comunidades, estamos en efecto, moviéndonos entre “mesas de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

El objetivo de este momento del encuentro era conversar acerca de los aspectos esenciales y prácticos que resulta necesario transmitir a los veterinarios y veterinarias de este colectivo. Esta dinámica implica realizar una reflexión conjunta sobre la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los aspectos esenciales y prácticos deberían conocer todas las personas que trabajan en el cuerpo de veterinarios y veterinarias?

De manera simultánea se sucedían conversaciones en 5 mesas, de 5 personas y de 4 personas, abordando la pregunta planteada.

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.

Después de las tres rondas hay que llevar a cabo la cosecha. En cada mesa se debían decidir los dos o tres aspectos más relevantes para el desempeño de la profesión.

Las ideas esenciales que emergieron de esta dinámica fueron:

- Fomento del conocimiento del sector primario dentro del colectivo.
- Para nuevas incorporaciones o cambios de puesto de trabajo, implementación una tutoría de 15 días de duración impartida por la persona que ocupaba el puesto.
- Asesoramiento jurídico sobre responsabilidades y repercusiones en sus actuaciones profesionales.
- Listín telefónico y correo por áreas de especialidad de todas las provincias.
- Período inicial formativo teórico y práctico sobre el trabajo a desarrollar con veterinarios y veterinarias en la Junta de Andalucía.
- Protocolos concretos de aplicación, a los que se les dé difusión entre las personas pertenecientes al Cuerpo.
- Manual ilustrado de aplicaciones informáticas.
- Oportunidad de articular un sistema de relevo sistematizado.
- Listín de expertos y desarrollo de formación especializada tendente a formar grupos de expertos.
- Unificación de criterios en las OCAS, incrementando las redes de comunicación.
- Programa de prácticas.

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 personas 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 su 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 30 de septiembre, en Sevilla se alcanzan los 30°C. El cansancio, el sopor, la digestión y una mañana densa de actividades pueden pasar factura justo 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 se consiguió reactivar la energía de los participantes en menos de cinco minutos con una dinámica sencilla, rápida y muy amena.



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

Este tipo de dinámica supone una participación de todas las personas, dado que cada persona tendrá un papel esencial que desempeñar para el desarrollo y ejecución de los entregables.

Esta dinámica consiste en plantear propuestas a modo de mercadillo de ideas para posibles contenedores que permitan esa transferencia del conocimiento y que luego se convertirán en entregables. Se escuchan todas las propuestas y se realizan rondas o paseos de las y los participantes para escoger una de las opciones del mercadillo, donde sientan que pueden aportar y colaborar mejor para la elaboración del entregable que recogerá el conocimiento.

Cada una de las propuestas de los entregables sería tutorizada por un miembro del equipo de Embajadoras/es del Conocimiento, acompañando y asesorando a su grupo de veterinarios y veterinarias.

1. PROYECTO PILOTO DE MENTORÍA





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:

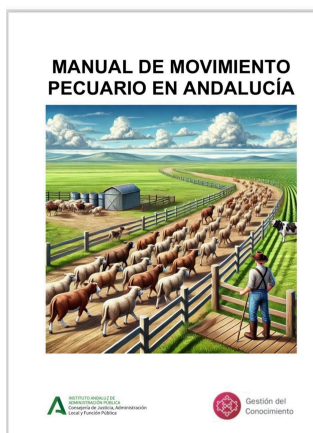
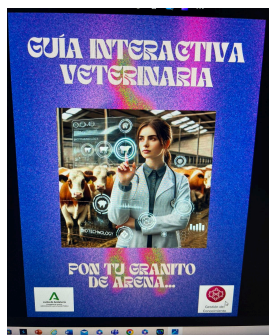
- Mejorar tus habilidades interpersonales con el grupo de trabajo y con los administrados.
- Expandir tus conocimientos técnicos y con ello tu capacidad de acción efectiva.
- Trabajar en tu confianza y motivación.
- Mejor conocimiento de tu colectivo y ampliación de la red de contactos.
- Mejorar el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

A este proyecto no se apuntó ningún participante ya que los más Seniors estaban trabajando en otro área (laboratorio), mientras que los Juniors trabajaban en campo (en las Oficinas Comarcales Agrarias, OCAs), y los Seniors no consideraron que podrían ser mentores de los Juniors ya que habían trabajado en OCA anteriormente pero hacía unos 15 años.

2. GUÍA INTERACTIVA

Este proyecto propone elaborar una guía o manual interactivo sobre un tema o materia que presente cierta complejidad, y que resulte útil para todo el colectivo, especialmente para aquellas personas que comienzan a dar sus primeros pasos en este ámbito.

A este proyecto se animaron la mayoría de veterinarios, por lo que se decidió establecer dos equipos de trabajo: Uno para hacer el Manual de Movimiento Pecuario en Andalucía y otro para hacer la Guía para la exportación: Rumiantes.



3. DECÁLOGO

Este proyecto trata de resumir y comprender en 10 conceptos principales los valores característicos que debe tener en cuenta un funcionario del cuerpo de Veterinarios para desarrollar su trabajo diario de forma idónea y eficaz. Es un entregable abierto a propuestas e ideas de los siete profesionales que abordan el proyecto por y para todos sus compañeros del cuerpo.

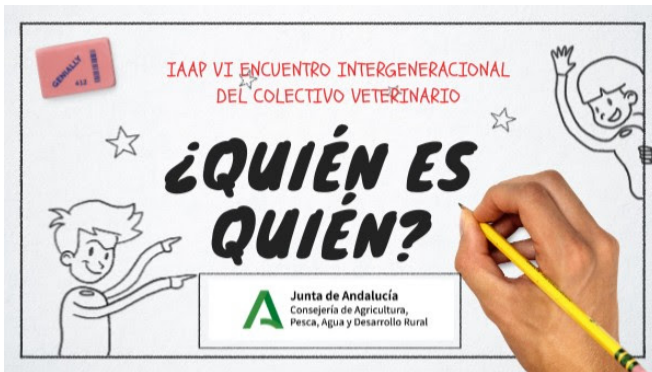
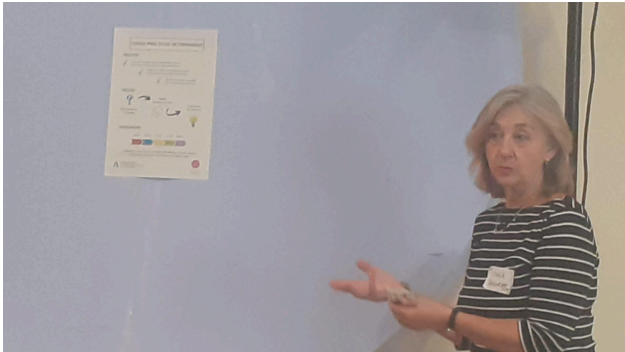
La materialización física del entregable se proyecta en un díptico u otro formato digital, formato elegido por los componentes del Decálogo y que pretende llegar al mayor número de profesionales posible.



4. ¿QUIÉN ES QUIÉN?

Se trata de elaborar una agenda de expertos en distintas materias o ámbitos dentro del Cuerpo Veterinario.

Dentro del grupo había dos Seniors y dos Juniors. Consiguieron recopilar el listado de veterinarios/as expertos en cada campo, contactando con los profesionales de las distintas provincias de Andalucía, que estuvieron encantados de participar en el proyecto para compartir su experiencia y conocimientos con las nuevas incorporaciones.



Elección de proyectos y formación de grupos de trabajo.

Una vez presentadas las distintas propuestas de entregables, 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 queréis 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 uno de los veterinarios y veterinarias se coloca físicamente frente de cada uno de los posters que las identifican. Dado que al encuentro únicamente han acudido 4 personas con una experiencia superior a 5 años, y que actualmente están desempeñando labores muy diferentes a las que realizan los *juniors*, el proyecto Piloto de Mentoría quedó desierto.

Por su parte, el proyecto de Guía interactiva es elegido por 11 veterinarios y veterinarias, y en seguida se identificaron dos posibles líneas de trabajo: Guía para la exportación: Rumiantes y Manual de Movimiento Pecuario en Andalucía. De este modo, se configuraron dos grupos dentro de este proyecto, asumiendo la persona que presentó la propuesta de Mentoría la dinamización de uno de ellos.

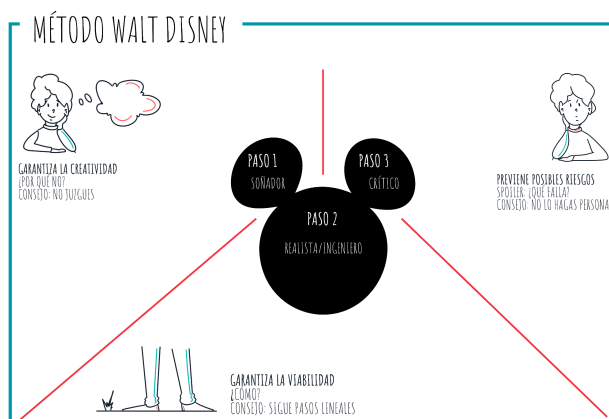
Una vez conformados los grupos de trabajo nos dividimos en 4 mesas de trabajo por cada uno de los entregables, compuestas por los que decidieron contribuir al desarrollo de los mismos, y el o los representantes del grupo de Embajadoras/es del conocimiento, que acompañará y cuidará el proceso, sirviendo como facilitador, "guía o enlace " del grupo con el IAAP y garantizará que el entregable salga.

Método Walt Disney

Proceso creativo y de ideas para el diseño de proyectos

Como introducción y contexto para este proceso de co-creación, se realiza una breve explicación del enfoque de los **círculos de influencia y preocupación**. Se invita a construir colectivamente y aportar ideas desde el círculo de influencia de cada uno/a, dado que es sobre el cual tenemos la capacidad de cambio e impacto.

Para favorecer la creatividad y aporte de ideas para diseñar la forma en que se van a desarrollar los proyectos, utilizamos una metodología basada en el proceso creativo de Walt Disney. Consta de 3 etapas y pasos claramente diferenciados: **Soñador, Realista (Ingeniero) y Crítico**. Para cada uno de los roles se entrega una guía de preguntas que sirve para detonar la conversación y generar las ideas que se irán refinando y filtrando a medida que avanza el proceso. Cada fase se vive de forma separada, lo que permite independencia entre ellas y un avance progresivo de las ideas hasta que quedan las que realmente son viables de implementación de forma prioritaria.



Siguiendo la metodología expuesta, se realizan 3 rondas, en aras a co-diseñar cada uno de los proyectos:

Ronda 1: Soñador:

- ¿Qué puedo hacer diferente o innovador?
- ¿Qué pequeños cambios nos imaginamos?
- ¿Cómo podemos cambiar pequeñas cosas por nosotros mismos?

Ronda 2: Ingeniero

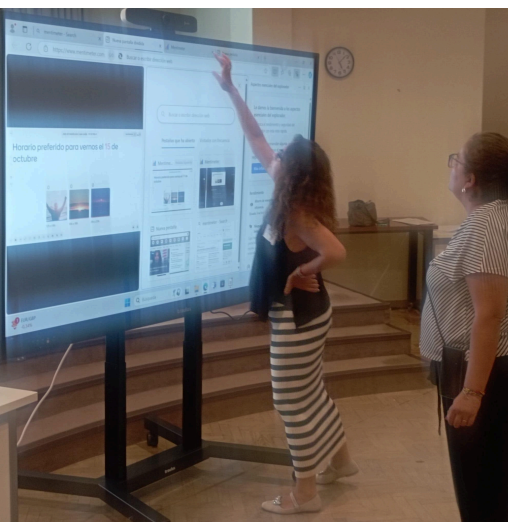
- ¿Cuáles podrían ser estos cambios a corto plazo?
- ¿Cuáles podrían ser a largo plazo?
- ¿Cómo podemos implementar estos cambios?

Ronda 3: Crítico

- ¿Qué falta en estas ideas de cambio?
- ¿Hay algo que no hemos tenido en cuenta?
- ¿Qué puntos débiles tiene?
- ¿Qué obstáculos podríamos encontrar?

Este formato de planeación estratégica y práctica pretende ayudarles a enfocar algunas ideas preliminares y centrar los siguientes pasos.

Planificación de desarrollo: visión estratégica y táctica



A continuación los equipos de proyecto, realizan su primera reunión de Planificación Estratégica y Táctica (artefacto que permite organizar el qué y el cómo) lo que les permitirá salir con un esquema organizado de trabajo desde el primer momento, favoreciendo así e lconseguir victorias tempranas en el desarrollo del proyecto.

- Definir **Backlog y Sprint Log** (lista priorizada de tareas, responsable y periodicidad).
- **Ciclos de trabajo (Sprint):** Periodo de trabajo en el cual vamos a desarrollar unas tareas. Se fija como fecha máxima de realización de los entregables el día 17 de octubre de 2024, fecha en la que se llevará a cabo una reunión para la presentación de los resultados.

Como herramienta se compartió la Plantilla de Plan Estratégico y Táctico que permitió la gestión ágil de los objetivos, tareas, responsables y fechas. Es importante que se entienda que el responsable no es quien hace necesariamente la tarea, sino quien responde por ella y coordina el trabajo si fuera necesario.

PLAN ESTRATÉGICO Y TÁCTICO

OBJETIVOS <small>(QUE QUEREMOS LOGRAR)</small>	TAREAS <small>(CÓMO LO HAREMOS)</small>	RESPONSABLE <small>(QUIÉN)</small>	FECHA <small>(CUÁNDO LO HAREMOS)</small>
1	• • •		
2	• • •		

Resumen

1. Definir ciclos de trabajo (periodicidad).
2. Utilizar el artefacto de plan estratégico y táctico, para definir tiempos, tareas y responsables.
3. Definir la periodicidad y fechas para tener reuniones de sincronización.

Presentación del plan de acción de proyectos

Finalmente se llevó a cabo una presentación en plenario de los siguientes pasos definidos para avanzar en cada uno de los proyectos, que serían expuestos en la reunión del próximo 17 de octubre de 2024.

Por supuesto hubo espacio para realizar feedback y contribuciones, haciendo llamamientos desde algunos proyectos a otros grupos a fin de que aporten sus conocimientos e ideas, aprovechando las conexiones y sinergias que se han establecido durante el encuentro.

Check-out

El check-out es una práctica de cierre que nos permite hacer una reflexión de la experiencia vivida, y cuáles 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 fue intenso, con muchas actividades y momentos para conocer, reflexionar y compartir. Por este motivo se decidió 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.

***El conocimiento no tiene ningún poder
si no puede ser compartido
(José A. Pallavicini)***

Las personas que han desarrollado este proyecto de Encuentros Intergeneracionales del Programa Embajadoras/es de Gestión del Conocimiento en esta edición 2024 son:

Aníbal Jesús Henares González
Eva Isabel Zambrana López
Juan José García López
María Dolores Alcázar Molinia
Sonia Fernández Ledesma

Agradecimientos:

A las y los veterinarios y veterinarias de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

Javier Domínguez Murillo y Reyes Boralla Jaramillo, del IAAP.

A Maria Claudia Herrera, Coordinadora y dinamizadora del Encuentro.



Equipo del proyecto Embajadores/as del Conocimiento y participantes del colectivo de veterinarios y veterinarias de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural que realizó el **VI Encuentro Intergeneracional de la Junta de Andalucía.** Gracias por el esfuerzo, el apoyo y la colaboración.

... 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](#)