

Vinculación entre la Academia y el Gobierno: redes para la gestión del conocimiento y la formación

Antigua, Guatemala 24 y 25 abril 2017
OPS/OMS, CF AECID, SE COMISCA, EASP
Dr. Luis Andrés López Fernández

“Programa de formación del Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía”.

“Programa de formación de atención perinatal en Andalucía”.

“Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres”.

“Red ISIR: Migración y Salud”.

“Promoción de buen trato infantil y prevención del maltrato. Red Sabia”.

“Programa de Obesidad Infantil. Red PIOBIN”.

“Programa de Salud Sexual y Reproductiva”, “Programa de Diabetes”, “Cardiovascular”, “Red Local de Acción en Salud. RELAS”. “Programa ZONTS”, “Servicio de Atención al Ciudadano. Red SAC”.

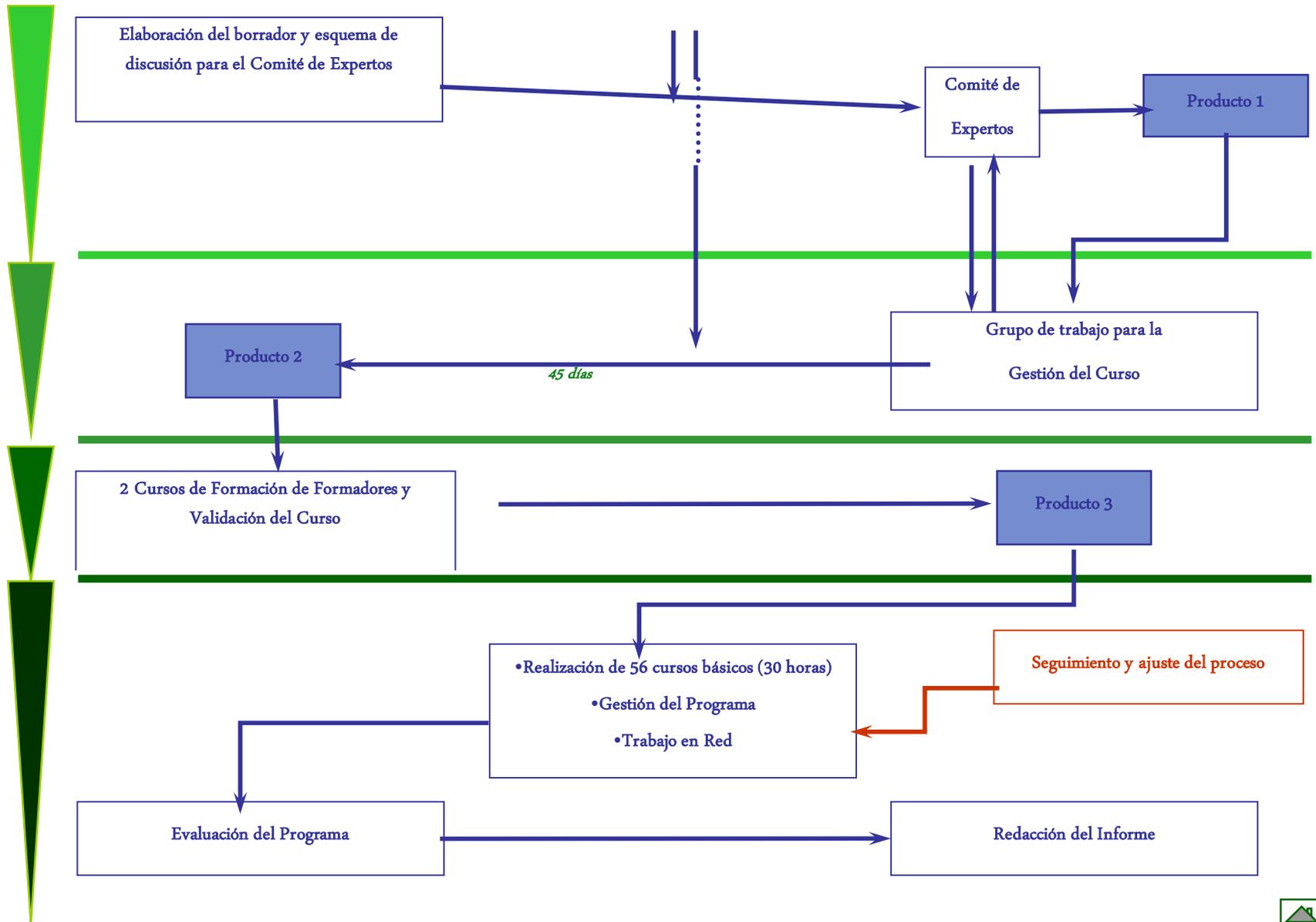
“Programa de formación de lideresas comunitarias en Reforma Sanitaria. Foro Nacional de la Salud y MINSAL”. El Salvador.”

“Programa de Formación de Profesionales para la Reforma. República Dominicana”

“Programa de Formación en Salud Pública. Gobierno de Chile”.

“Programa de Formación en Salud Pública. Red de Andalucía de Salud Pública.”

Consejo de Dirección del Plan de Formación de
Salud Pública





Producto 1 – Del Comité de Expertos

1. Estrategia general del curso
2. Propuesta del curso para validar
3. Diseño de Recursos Docentes
4. Diseño y construcción de la Comunidad Virtual (Gestor de Contenidos)
5. Perfil y propuestas de Docentes



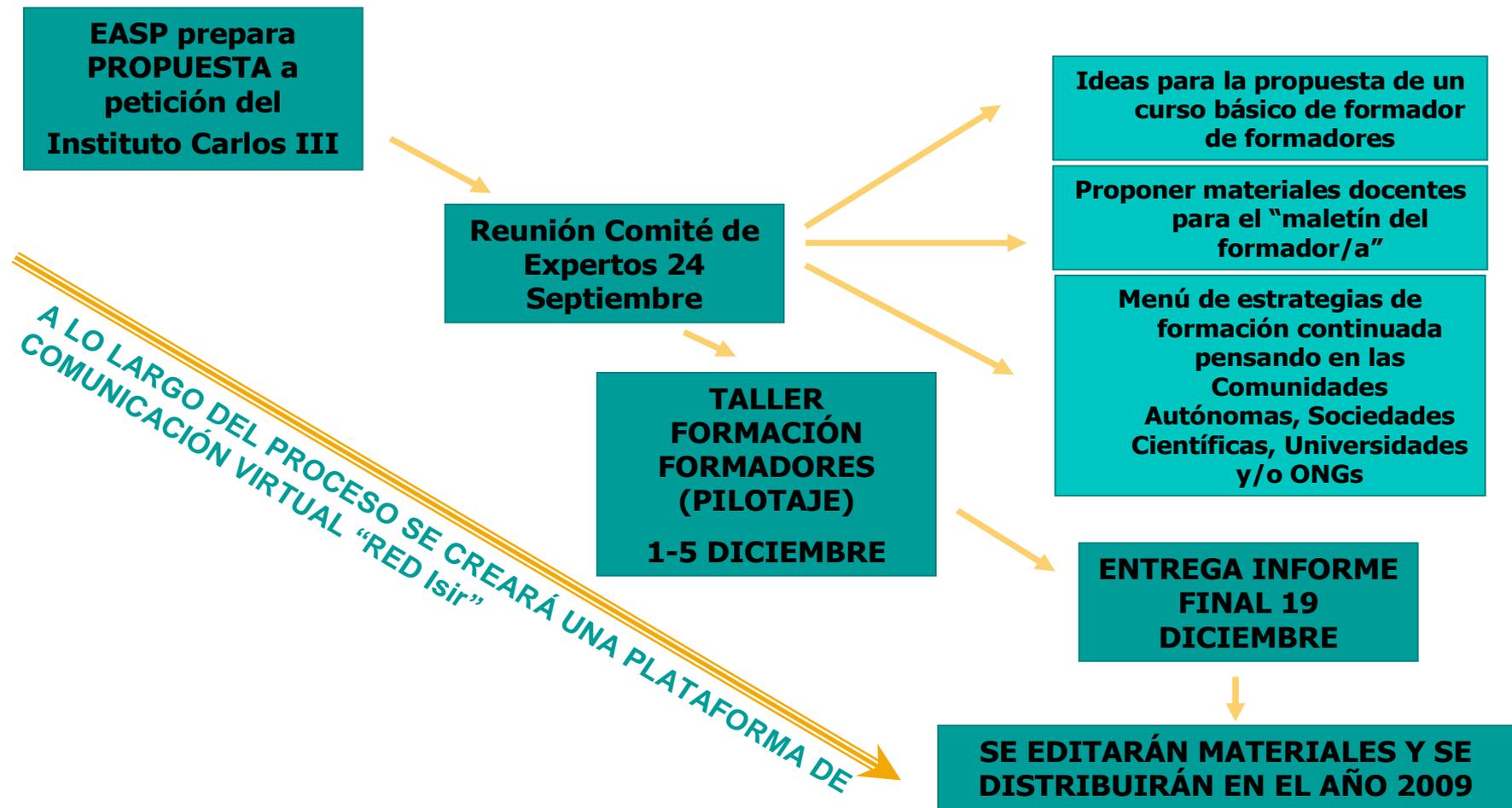
Producto 2 – Del grupo de trabajo para la gestión del curso

1. Estrategia general del curso
2. Diseño del curso aprobado para su validación
3. Recursos Docentes preparados
4. Comunidad Virtual activada
5. “Cartera” de Docentes preparada

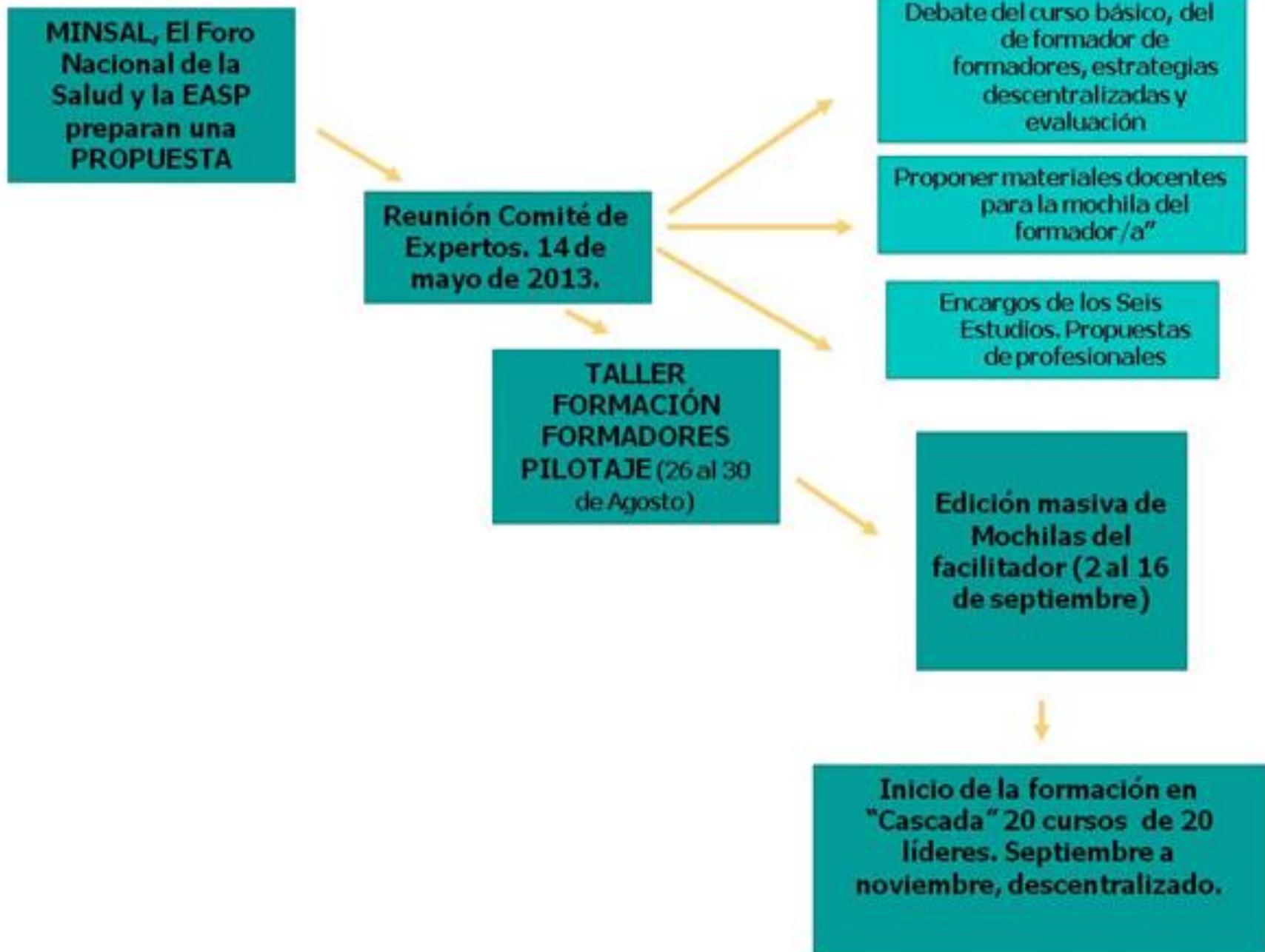


Producto 3 – De los cursos de formación de formadores

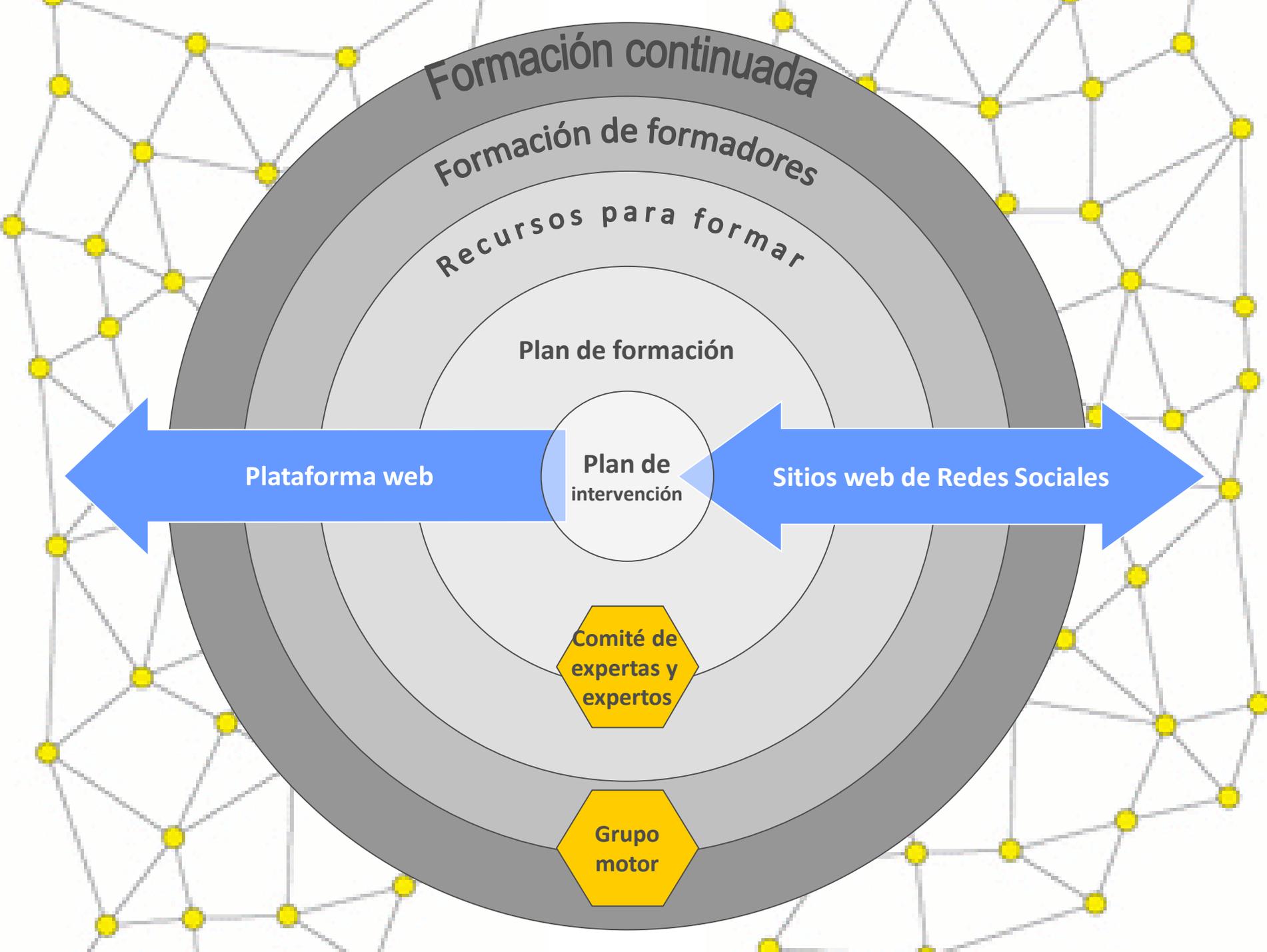
1. **Diseño del curso validado**
2. **Recursos Docentes disponibles**
3. **40 Docentes formados**
4. **Comunidad Virtual en funcionamiento**
5. **Planificación operativa de los cursos a impartir**
6. **Esquema de seguimiento y evaluación**



Proceso llevado a cabo



Modelo de formación continuada basadas en redes



Formación continuada

Formación de formadores

Recursos para formar

Plan de formación

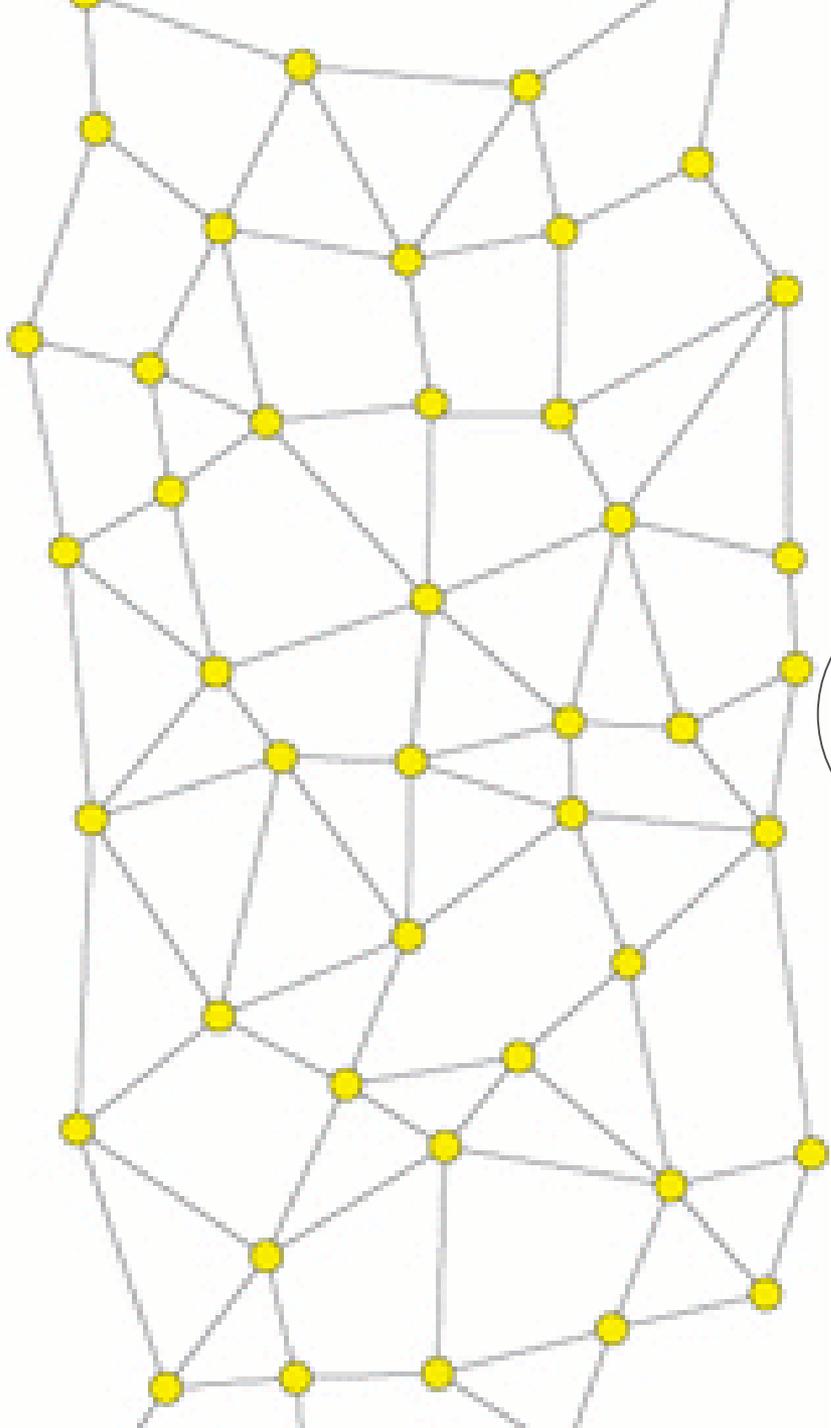
Plan de intervención

Plataforma web

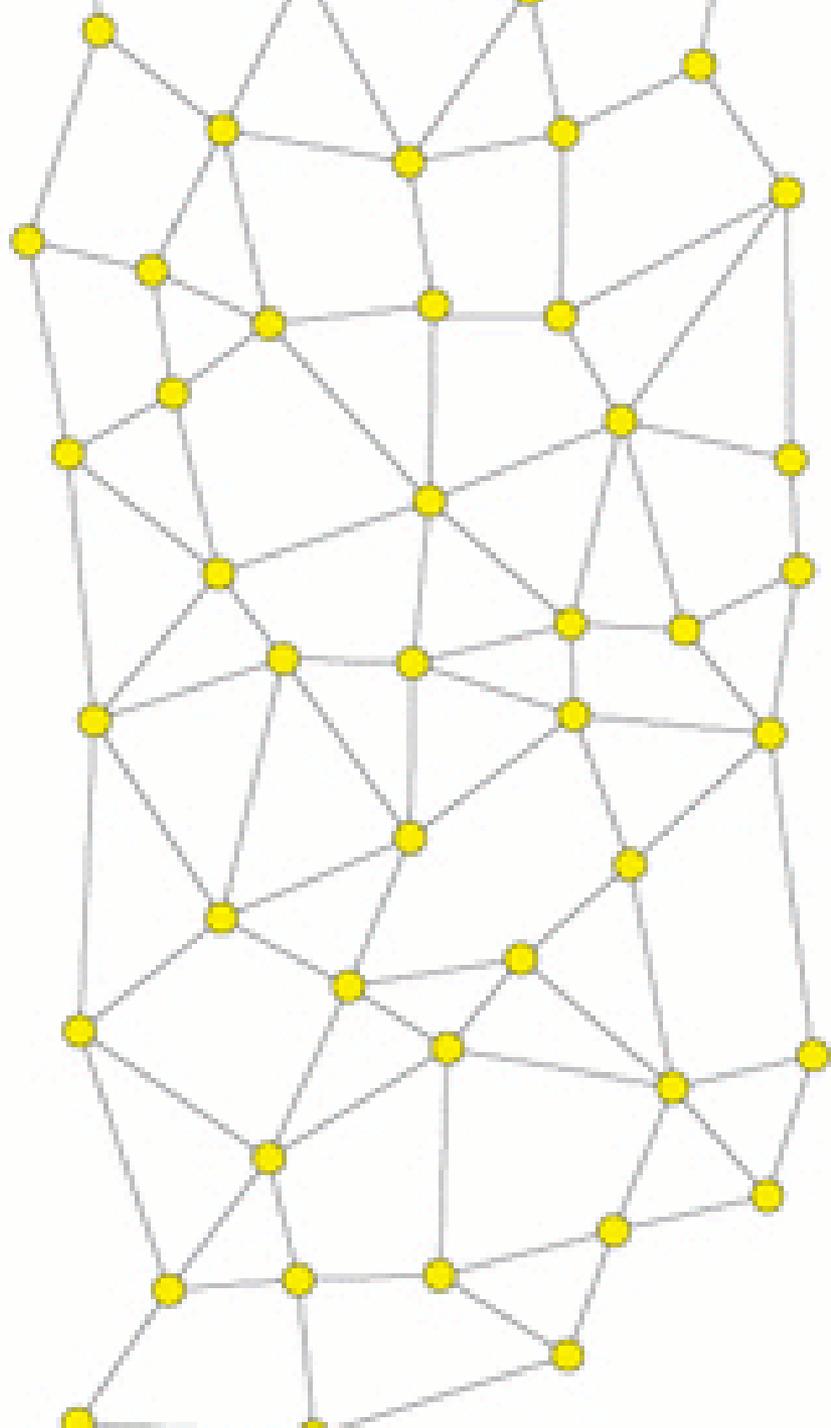
Sitios web de Redes Sociales

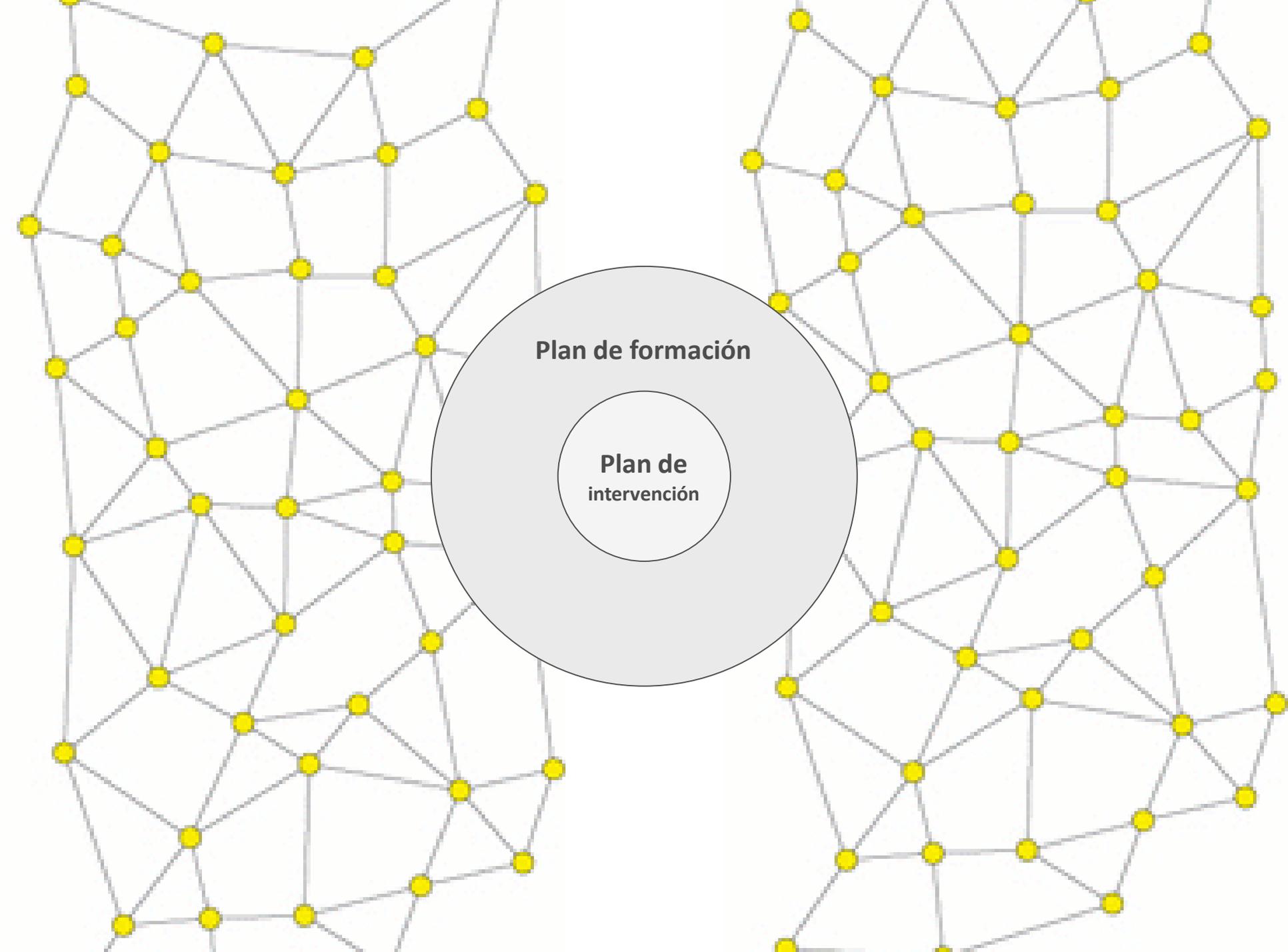
Comité de expertas y expertos

Grupo motor



**Plan de
intervención**





Plan de formación

**Plan de
intervención**

El Programa de Formación

- Se parte de los diferentes perfiles a formar.
- Se hace una exploración de las competencias requeridas por cada perfil.
- Este tipo de estrategias se aplica cuando es necesario formar a muchos profesionales.

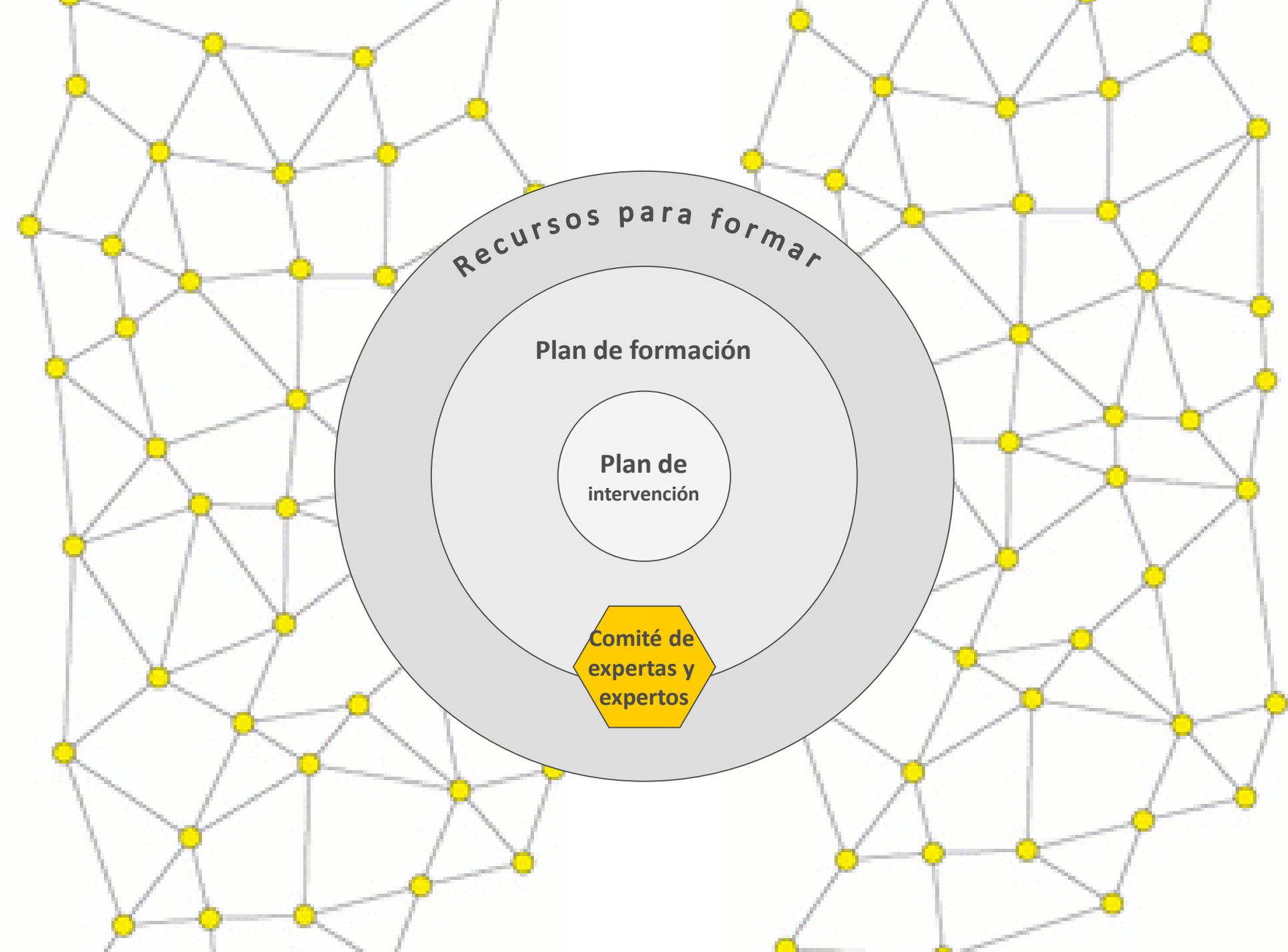
Plan de formación

**Plan de
intervención**

**Comité de
expertas y
expertos**

Comité de Expertos/as o Institucional

- Se elabora una propuesta previa a la reunión por parte del Equipo de Gestión del Proyecto. El Comité valida en diferente grado la propuesta.
- Se trabaja buscando el consenso.
- El carácter de institucional o de expertos depende de las necesidades de formalización.
- Proponen ideas generales para el Programa de Formación según perfiles.
- Proponen posibles estructuras de los programas de formación.
- Dan su opinión sobre estrategias docentes.
- Comunmente el trabajo se desarrolla durante un día completo.
- Se elabora un Acta, explicitando las aportaciones de las personas expertas.



Recursos para formar

Plan de formación

Plan de
intervención

Comité de
expertas y
expertos

Recursos para formar

- Es un conjunto de recursos que puede utilizar el formador para sus actividades docentes. Constituye el material empleado con los profesionales en formación.
- Normalmente con los recursos básicos (los esenciales para el Programa) y con otros complementarios.
- El símbolo suele ser un **maletín** físico.
- Se utiliza una alta variedad de métodos (presentaciones, videos, trabajos de grupos, películas, otros materiales...)
- Siempre llevan “Guías de Uso” para el formador (en las fichas de ppt, guías de trabajos)
- Puede tener una parte en soporte físico y otra virtual, en la plataforma web.
- La principal apuesta es garantizar la calidad docente de los materiales.
- Se le ha dado una imagen propia, atractiva y uniforme.
- Los materiales tienen que ser adaptables y personalizables por parte del formador.
- Tras varios problemas, se han “comprado” formalmente los materiales a los autores. Normalmente se aplica la licencia “Creative Commons”.

Formación de formadores

Recursos para formar

Plan de formación

**Plan de
intervención**

**Comité de
expertas y
expertos**



Formación de Formadores

- Es la estrategia inicial de la “cascada de formación”.
- Suelen participar líderes clínicos del programa.
- Incluye contenidos relacionados con el Plan en concreto y la Didáctica para adultos.
- Se ha empleado un formato semanal Standard en el que lunes, martes y miércoles, en sesiones de mañana y tarde se repasa lo esencial de los contenidos para los cursos, esto es, se presenta el maletín del formador. El jueves se dedican a talleres de adaptación y validación y el viernes por la mañana se dedica a didáctica.
- Muchas veces se realiza formación complementaria en didáctica de adultos.
- Se presenta la plataforma virtual y se crea un foro virtual para los formadores.
- Lo esencial es que el trato que reciban los formadores sea el de “futuros profesores”.

Formación continuada

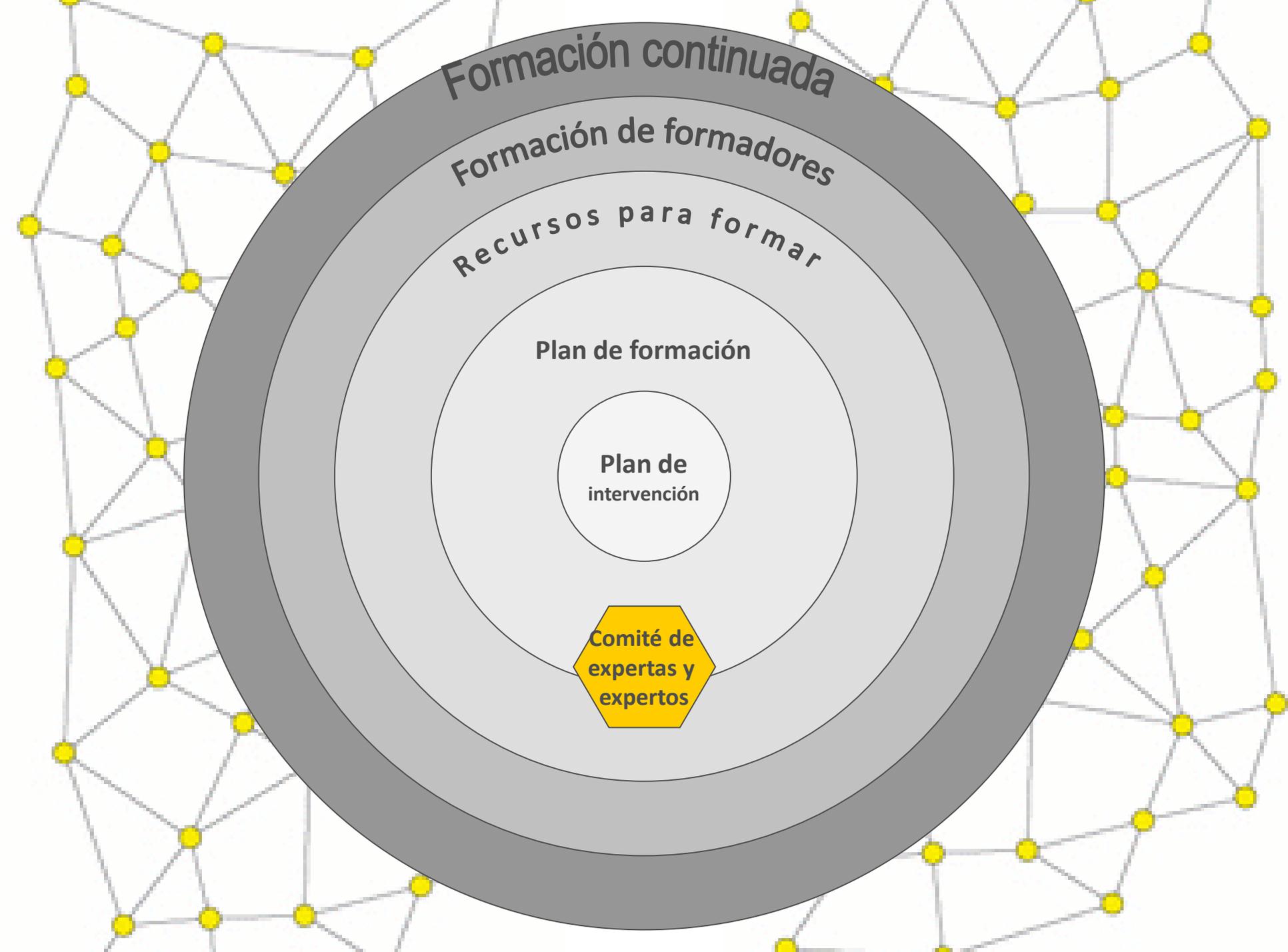
Formación de formadores

Recursos para formar

Plan de formación

**Plan de
intervención**

**Comité de
expertas y
expertos**



La formación continuada, o en “cascada”...

- Existen diferentes modelos para organizar esta etapa formativa:
 - Puede ser responsabilidad de las unidades de formación continuada de atención primaria o de los hospitales.
 - Organizada por la Escuela Andaluza de Salud Pública.
 - Concertada con otras instituciones docentes.
 - También se ha probado confiar en la “autoorganización”, pero no ha funcionado...
- Son incentivos:
 - a) La financiación de los honorarios de las clases, los desplazamientos de formadores (y de profesionales en formación).
 - b) Incorporarla a los contratos programas, sistemas de incentivos (de profesionales y gestores).
 - c) Acreditar la formación.
 - d) Que forme parte de las carreras profesionales.

Formación continuada

Formación de formadores

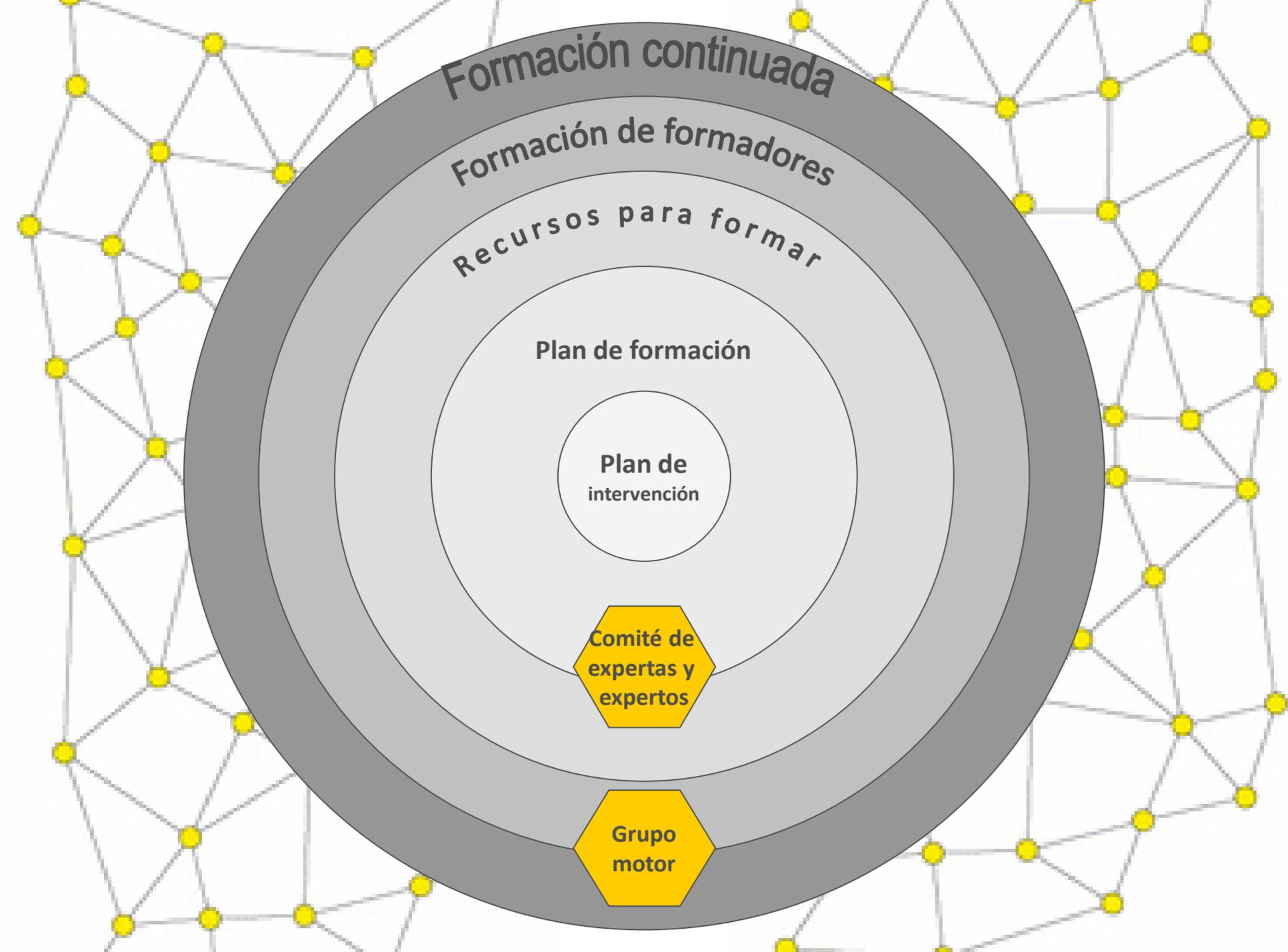
Recursos para formar

Plan de formación

**Plan de
intervención**

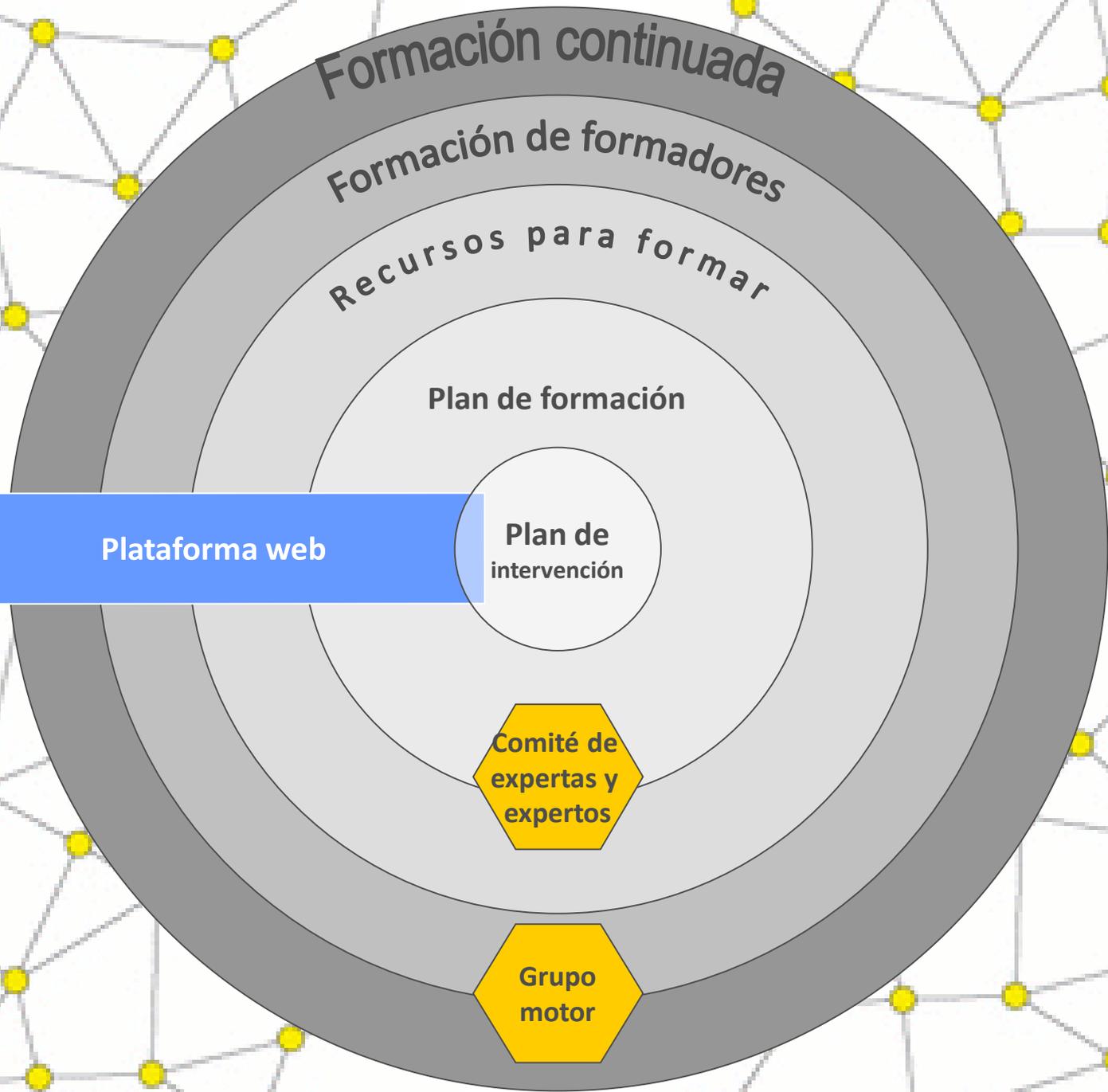
**Comité de
expertas y
expertos**

**Grupo
motor**



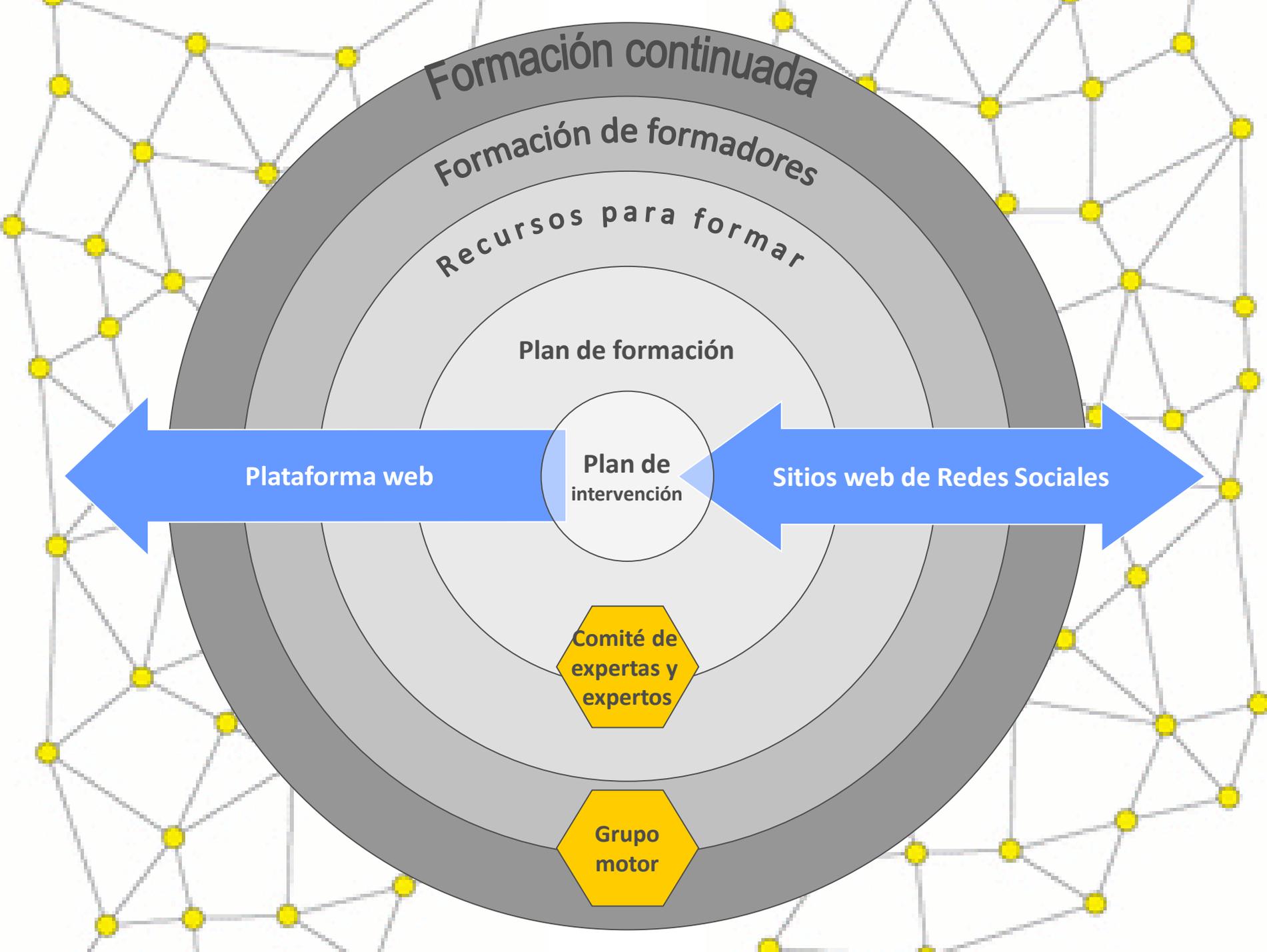
Grupo motor

- Conjunto de profesionales formado por los equipos de gestión del programa además de otros profesionales que colaboran habitualmente con el programa.
- Está orientado a la **implementación** del programa formativo.
- Es fundamental que este grupo fomente un ambiente de trabajo amable, de respeto mutuo y de implicación con el programa



Plataforma web

- Constituye el canal “oficial” de información entre el plan de formación, las personas formadoras, los profesionales participantes y el grupo motor.
- A través de los foros virtuales, la plataforma permite la comunicación interna entre todos los actores del plan de formación.
- Se ha utilizado principalmente la plataforma tecnológica Moodle.
- Suele combinar un acceso público (con información básica) y un acceso identificado para quienes participan en el plan de formación.



Sitios web de redes sociales

- Estas herramientas abren un nuevo canal de comunicación **bidireccional** con la ciudadanía.
- Permite a los profesionales ampliar la perspectiva informativa más allá de los círculos del SSPA.
- Para la organización, permite la entrada de “aire fresco” procedente de otras realidades y las perspectivas de la ciudadanía.
- Se ha iniciado un proceso de aprendizaje en el manejo de estas herramientas en nuestras redes.

Posibles nuevos componentes de la Estrategia

- Uno de los elementos que se están incorporando con rapidez a estas estrategias son los **MOOC** (Massive Open On-line Course). Cursos en línea masivos y abiertos.
- Las redes de formación en SP sirven para potenciar comunidades profesionales para compartir y aprender conocimientos y experiencias y también sirven para generar contenidos. Los MOOCs son una manera de aprender en redes conectivistas y generadoras de contenidos y conocimientos: la formación en nuestras redes son una forma de MOOC.
- Las actividades docentes, los encuentros y otras acciones aisladas de nuestro modelo ya se evalúan. También se realiza una evaluación habitualmente de algunos Planes de Intervención, como los Planes Integrales. Es necesario abrir un **proceso de evaluación** formal de la estrategia de redes de la salud pública andaluza.
- La virtualización....

¿Qué es Trabajar en Red?

**Trabajar en Red es PENSAR en las
“relaciones” (...entre las personas) y
ACTUAR en consecuencia**

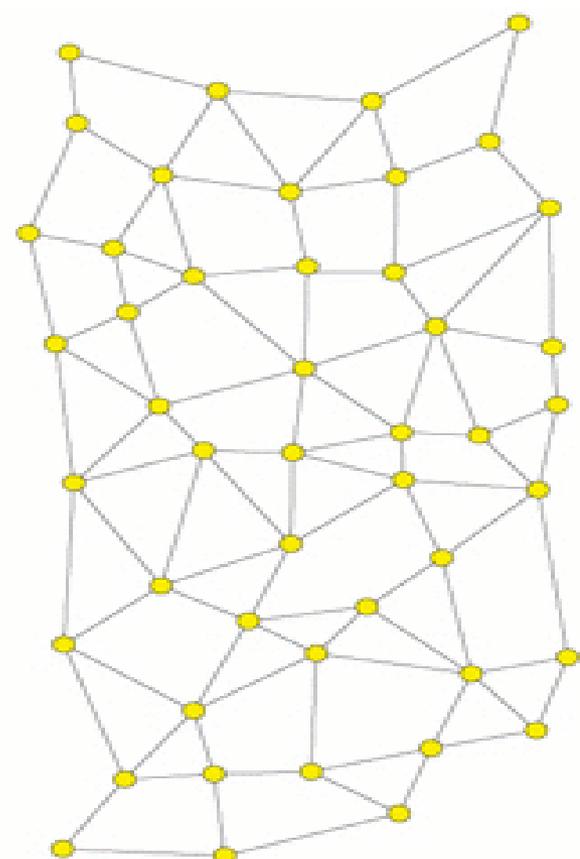
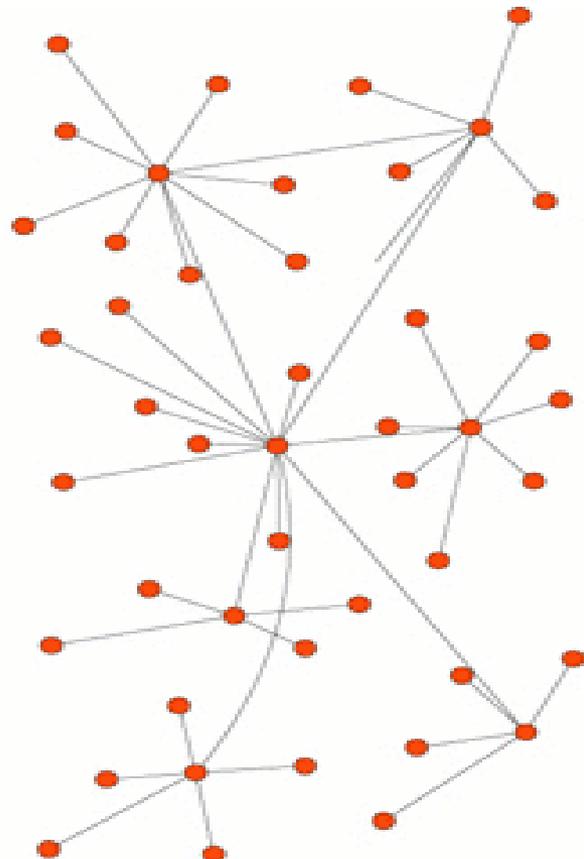
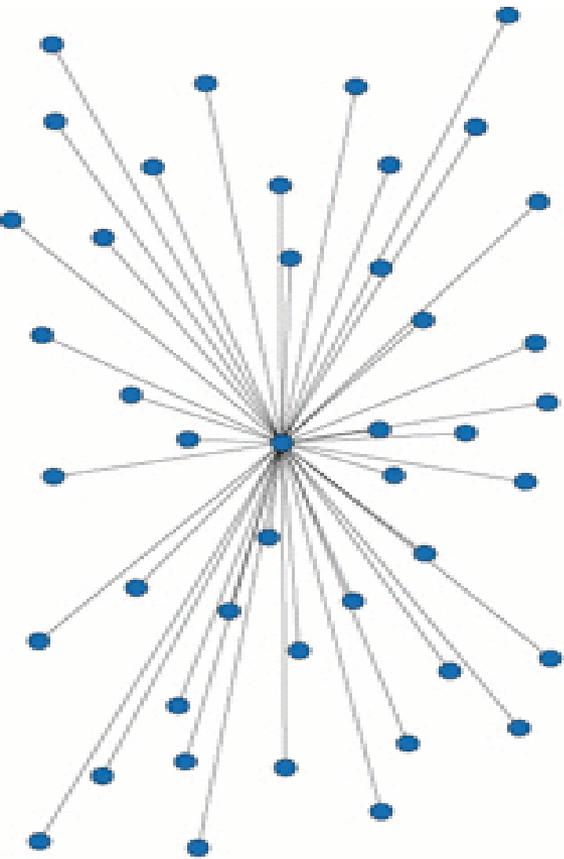
**No solo pensar en los “atributos” (edad, sexo, lugar,
organización, nivel jerárquico...) pensar también en
las “relaciones”**

Trabajar en Red...facilitar las relaciones, hacer crecer la red, que circule información, afectos, recursos, dar “sentido” la trabajo, aumentar la “cohesión social”....

- 1. Estas redes están formadas por personas, aunque a veces representan a organismos mas grandes, siempre hay personas.**
- 2. Facilitar los contactos, incorporar a personas nuevas a la red ...
”presentar a la gente” ...**
- 3. que comunicar sea fácil y poco costoso.**
- 4. Que circule por la red información, apoyo, afectos, recursos ...**
- 5. Dar “sentido” al trabajo en la red, que sea importante y que las personas lo sepan.**
- 6. Estimular el sentimiento de pertenencia, el “nosotros”, la cohesión, la confianza mutua, la identidad.**

Trabajar en red es aplicar el Análisis de Redes Sociales (“Network Analysis”)

1. Descentralizar, desjerarquizar. La legitimidad está difusa por la red.
2. El estilo es “proponer y federar”, no encuadrar ni organizar.
3. Resolver “problemas de estructura” de la red: “redes distribuídas”, reforzar “puentes”, conectar “cliques” o camarillas.
4. La fuerza de los lazos débiles. Las innovaciones y las ideas nuevas suelen estar en personas que apenas conocemos.
5. Una forma de trabajar en red que se ha demostrado exitosa es la cobinación de un núcleo de red densa junto con conexiones débiles, creando puentes para la innovación.



Trabajar en red es aplicar el Análisis de Redes Sociales (“Network Analysis”) 2

1. Los innovadores son disidentes y están en la periferia de la red.
2. Los “líderes de opinión” están muy interconectados y son centrales en la red, no pueden ser muy innovadores, porque se distancian de la gente y pierden su liderazgo.
3. Reconocer el efecto “el mundo es un pañuelo”: un mundo pequeño. Todo está a menos de “seis grados de separación”.
4. La influencia en las redes, el “contagio” se transmite hasta los tres grados de separación.
5. Las redes nacen, crecen, se desarrollan y mueren. No hay que tener la obsesión por la continuidad.

Trabajar en red es gestionar la red

1. Mejor “Ejemplos de buena Práctica” que normas.
2. Influir en la red con el “estilo” adecuado.
3. Utilizar los instrumentos adecuados: lo presencial, los encuentros, una fiesta, un blog, una comunidad virtual, un foro, una revista, un folleto, los móviles ...
4. Utilizar medios de comunicación de masas: del tipo clásico y del nuevo tipo, emitido y percibido individualmente
5. “Enredar” a las organizaciones burocráticas.
6. Gestionar el “protagonismo”.

Tipos de Organizaciones

tipo "CATEDRAL"

Rígidas, sólidas

Duraderas

Orientadas a
cumplir normas

Legitimidad en la
cúspide y a través
de la Jerarquía

"Formales"/Reuniones

Confianza
en las "reglas"

tipo "RED"

Ligeras, flexibles

Temporales

Orientadas a
conseguir objetivos

Legitimidad difusa,
se activa en
varios puntos

Reconocen
lo informal
"Encuentros"

"Ejemplos de Buena
Práctica"

Necesitamos, "redes" y "catedrales"

Mecanismos de INFLUENCIA en las Redes:

Autoridad Normativa

Utilizar el poder externo

político y organizativo

Dar órdenes y directrices

Mandar

Recompensar y sancionar

Liderar

Juntar a la gente adecuada

Capacitar, enseñar

Dar poder a la gente
Mejorar su autoestima

Motivar, estimular

Sugerir, Capacitar

Gestión del protagonismo: el sentimiento de “propiedad del proyecto”

**Ve en busca de tu gente:
Ámalos; aprende de ellos;
*Empieza con lo que tienen;
básate en lo que saben.***

**Porque de los mejores líderes
cuando su tarea se realiza y
su trabajo se termina,
toda la gente comenta:
¡Lo hemos hecho nosotros!...**

¿Qué hemos aprendido en estos años?

- 1) En el diseño del programa deben de poder participar los profesionales y las instituciones convenientes
- 2) Un grupo de personas formadas como formadoras, más o menos extenso, pero con un tamaño mínimo definido para poder responder a la demanda prevista.
- 3) Unos materiales didácticos específicamente diseñados y evaluados para ser utilizados por los formadores. Se ha manejado el concepto de “Maletín del Formador” que reúne los materiales necesarios para el formador y recursos adicionales, normalmente buscando una estética diferencial y de calidad como elemento identificador y creador de cohesión. Este “maletín” suele tener un componente virtual y uno físico y los solemos representar simbólicamente con una maleta, caja o estuche.
- 4) Un diseño de formatos o programas didácticos que permita diversos formatos docentes para facilitar su adaptación a diferentes circunstancias

¿Qué hemos aprendido en estos años?

- 5) Generar una dinámica de trabajo en red de los formadores. Ha sido muy exitosa la creación de espacios de intercomunicación entre los formadores en las plataformas electrónicas de los programas dónde ha sido muy vivo el intercambio de experiencias, nuevos materiales, nuevos ejercicios entre los formadores. También los propios cursos de formación de formadores se convierten en los iniciadores de los “vínculos”, de carácter presencial, necesarios para el trabajo en red.
- 6) Una estrategia de comunicación interna que promueva la identificación, el sentido de pertenencia y la adhesión de sus miembros del programa en red, y fundamentalmente, les motive a seguir perteneciendo a ella.
- 7) Una estrategia de incentivación para motivar la labor formativa
- 8) Los formadores deben ser considerados y tratados como docentes
- 9) Deben de quedar claros los derechos de propiedad y de uso de los materiales docentes.
- 10) Los materiales deben poder ser adaptados por los formadores.

Actores del Proceso de Formación

- **Expertos:** Son los participantes de la primera reunión del Comité de Expertos. Son nuestros asesores fundamentales. Valoran el preprograma. Dan recomendaciones sobre la distribución horaria y sobre cómo organizar la futura formación en cascada, sobre las metodologías docentes y los materiales a utilizar, así como sobre los formatos (horarios, duración, medios) que se podría utilizar durante la formación.
- **Autores:** Son los elaboradores de materiales docentes. Elaboran los bloques didácticos completos y se les remunera por ello. Pueden ser participantes en la reunión de expertos o no y pueden participar en el taller de Formación de Formadores o no. A veces son una empresa la que ha elaborado materiales didácticos, por ejemplo, los videos.
- **Profesores del taller de Formación de Formadores:** Forman a los formadores del curso que vamos a hacer. Pueden haber sido autores de su bloque o no. En este taller participarán profesores que hayan sido autores de los materiales docentes y profesores de didáctica.
- **Formadores:** Son los alumnos de nuestro taller de formación de formadores y serán los docentes en las que impartirán la formación en cascada. Los formadores deben ser elegidos por perfiles profesionales diversos.
- **Profesionales en formación:** Son los alumnos que reciben los sucesivos cursos de formación en cascada que se realicen. Son todos los profesionales que el Plan de formación se marque como meta.

Actores del Proceso de Formación

- **Plataforma de Comunicación Virtual.** Durante todo el proceso de formación de formadores se contará con una herramienta de comunicación virtual, que permitirá a expertos, autores, profesores del taller, formadores y alumnos compartir información, debatir y consensuar los distintos temas.
- **Equipo de Gestión del proceso.** El proceso está coordinado por un equipo técnico que incluye a profesionales expertos en el tema y en la formación profesional, en la metodología docente, en la gestión y elaboración de materiales didácticos y en la gestión de comunidades virtuales.