



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD

Informe de resultados
Taller de Formación Continuada
Grupo 1
Cádiz



Proceso de **participación y diálogo**
ESTRATEGIA DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN DEL SSPA

Cádiz de 19 Mayo de 2016



ÍNDICE

Presentación _____	4
Objetivos _____	7
Metodología _____	7
Resultados _____	10
1.1. Problemas o aspectos mejorables _____	10
1.2. Propuestas de mejoras _____	17
Anexo 1. Tabla de segmentación de grupos y perfil de los y las profesionales _____	19
Anexo 2. Listado de profesionales del grupo 1 Formación Continuada _____	20
Anexo 3. Panel de ideas _____	21

Equipo de trabajo EASP

Aguila Bono del Trigo



PRESENTACIÓN

La Estrategia de las Políticas de Formación del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) se configura como un instrumento que promueve las competencias profesionales orientadas hacia las necesidades de salud y la demanda asistencial presente y futura. Para ello, la Estrategia impulsará la gestión del conocimiento y facilitará la sostenibilidad del Sistema Sanitario Público a través de métodos eficaces y eficientes, y de la integración de las distintas etapas de formación.

El objetivo de la estrategia se plantea, desde la transversalidad de sus actuaciones, para conseguir a través del impulso de la formación continuada y de excelencia de los profesionales alcanzar la mejora continua de los resultados en salud de la ciudadanía, con la participación activa de todos los grupos de interés.

La mejora continua en los procesos de adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales que intervienen en una atención de calidad, supone una apuesta por el desarrollo profesional y la formación continuada como elementos estratégicos. El óptimo rendimiento que se espera de los/las profesionales del SSPA hará necesario articular todos los elementos que intervienen en el desarrollo profesional en el marco de la gestión clínica y de sus servicios de soporte, gestión por competencias, carrera profesional y procesos de acreditación; para buscar la coherencia en el diseño de los itinerarios formativos.

El IV Plan Andaluz de Salud destaca la generación del conocimiento y la implantación de tecnologías como elementos clave para la mejora de la salud de la población en el siglo XXI y el Plan de Calidad del Sistema Sanitario Público de Andalucía plantea entre sus principales líneas de acción potenciar el desarrollo de las y los profesionales mediante la implantación efectiva de una Estrategia de las Políticas de Formación del SSPA.



Por otra parte, el Anteproyecto de Ley de Garantías y Sostenibilidad del SSPA "impulsa la formación continua y de excelencia de los profesionales, como instrumento fundamental e indispensable para alcanzar la mejora continua de resultados en salud, los objetivos científicos en la investigación y la transferencia de los resultados. También incluye la realización de un *Plan Integral de Formación*, con periodicidad máxima cuatrienal, que posibilite que el mejor conocimiento disponible esté en posesión de los/las profesionales y que esté dirigido a cubrir las necesidades de carácter estratégico de la organización en las distintas etapas de formación, investigación e innovación. Se elaborará de manera participativa a partir de las necesidades detectadas por los diferentes grupos de interés implicados, teniendo en cuenta las identificadas en la práctica profesional, en los problemas de salud de la ciudadanía y en las necesidades de las y los propios profesionales".

En este contexto estratégico, se ha llevado a cabo un análisis de situación de la Formación en el SSPA que permite identificar cuál es el escenario actual a través de la información aportada por los principales gestores de la formación. Esta información es fundamental como elemento de partida para seguir construyendo entre todos y todas, y se encuentra disponible en el Portal de Salud de la Junta de Andalucía.

Para avanzar en la Estrategia, se ha diseñado un PROCESO DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO que permita conocer la opinión de todas las personas y grupos/colectivos interesados, articulando diferentes vías que faciliten la participación y del que se deriven elementos que enriquezcan e incorporen las necesidades de la sociedad actual, las necesidades de los y las profesionales y las necesidades de la Organización.

Este proceso implica la realización de ocho Foros de Participación y Diálogo provinciales y un Foro de Participación y Diálogo autonómico, que permitan generar un debate compartido de grupos de interés de manera que se pueda obtener el máximo de información de los mismos.



Este documento recoge los resultados procedentes de la reflexión, la interacción y el consenso que, en este marco, llevaron a cabo los profesionales participantes en el Foro de Cádiz celebrado el 19 de Mayo en el Centro del Profesorado.

Los y las profesionales asistentes al Foro se organizaron en grupos desarrollando su tarea en talleres específicos, con los objetivos de identificar y priorizar problemas en los ámbitos de la formación continuada y de la formación sanitaria especializada y de proponer mejoras para los mismos. El documento recoge los resultados del grupo 1 de Formación Continuada compuesto por Profesionales, Responsables de formación continuada de UGC y servicios, Directores/as y Coordinadoras de cuidados de las UGCs, Técnicos/as de Farmacia, Técnicos/as de Protección de la Salud y Epidemiólogos/as de los DAP y AGS.

Tras esta presentación, el informe recoge en un apartado la metodología utilizada durante las sesiones de trabajo, para inmediatamente después exponer los principales resultados del taller.



OBJETIVOS

Los objetivos que se establecen para los talleres son los siguientes:

- Identificar los problemas o aspectos mejorables relacionados con la formación continuada y la formación sanitaria especializada de los y las profesionales del SSPA.
- Priorizar los problemas o aspectos mejorables identificados.
- Establecer un conjunto de propuestas para la mejora de los problemas o aspectos mejorables identificados.
- Priorizar las acciones de mejora a llevar a cabo desde el sistema público, tanto en el ámbito de la formación continuada como en la formación sanitaria especializada.

METODOLOGÍA

En el Foro de Participación y Diálogo de la provincia de Cádiz han sido convocados un total de 100 profesionales, con una tasa de participación del 76% que se han organizado en 4 grupos de trabajo según el tipo de formación: 2 grupos de formación continuada y 2 grupos de formación sanitaria especializada. El perfil de los y las participantes en cada grupo está reflejado en el *Anexo 1*. Cada grupo ha contado con dos profesionales EASP como apoyo metodológico para llevar a cabo la tarea.

El grupo de trabajo de Formación de Continuada, G1, ha contado con la participación de 22 profesionales, con los perfiles requeridos según metodología. En el *Anexo 2* se puede consultar el listado de participantes en este taller de trabajo.

La actividad del taller se ha dividido en dos partes, donde se ha seguido una técnica estructurada de ideación, debate y consenso con priorización.



PRIMERA PARTE

La primera parte ha tenido una duración aproximada de 2 horas y se ha dividido en dos fases.

En la primera fase se ha generado un listado de problemas y aspectos mejorables en la formación de los y las profesionales del SSPA, en relación al tipo de formación correspondiente al grupo, para ello se formuló la siguiente pregunta:

¿Cuál cree usted que son los principales problemas o aspectos mejorables en el ámbito de la formación continuada?

Se ha realizado una ronda de intervención en la que cada miembro del grupo ha propuesto 2 problemas o aspectos a mejorar. Tras la intervención de todas las personas y con el consenso del grupo, se han asociado algunas ideas similares, se han eliminado otras y se han clarificado aquellas en las que había alguna duda. Los problemas o aspectos mejorables surgidos en cada grupo se organizaron en 5 bloques: el profesional, el docente, el proceso docente, los recursos y los resultados

Posteriormente, se ha utilizado una técnica de priorización para ordenar estos problemas y aspectos mejorables según criterios de relevancia. Cada participante disponía de 3 puntos para asignar a los aspectos mejorables que consideró más relevantes.

SEGUNDA PARTE

La segunda parte del taller ha tenido una duración aproximada de 1 hora y media. En esta parte se ha elaborado un listado de propuestas de mejora teniendo de referencia los aspectos mejorables identificados en la primera parte, para ello los y las profesionales respondieron a la siguiente pregunta:



¿Qué iniciativa propondría para la mejora de los aspectos mejorables identificados en la primera parte del taller, que se pueda llevar a cabo, desde el sistema sanitario público?

Cada miembro del grupo pudo exponer una propuesta de mejora, para finalmente generar un listado con todas las propuestas. Al igual que en la primera parte del taller, se han asociado algunas ideas similares, se han eliminado otras y se han clarificado aquellas en las que había alguna duda. Posteriormente, se valoraron las ideas que deberían ponerse en marcha de manera prioritaria, para ello cada participante eligió las 2 propuestas que consideró más importantes.

Para concluir el taller se recuerda a los y las participantes que pueden realizar alguna aportación adicional, si así lo desean, a través de un breve cuestionario habilitado en el Portal de Salud de la Junta de Andalucía y que estará activo hasta el 7 de Junio, día que finalizará la recogida de las aportaciones vía Web.



RESULTADOS

Del total de personas convocadas (25) participaron al taller 22. Tras la presentación de la metodología, se estableció un clima de participación y diálogo, fluido que permitió seguir la técnica prevista con fluidez. Tras el análisis de las coincidencias en la identificación de problemas, el resultado de esta primera fase fueron un total 39 problemas, que fueron sometidos a priorización. Respecto a las propuestas de mejora, el grupo formuló 19 propuestas, ya que algunas personas participantes coincidieron en sus proposiciones de mejora.

1.1. PROBLEMAS O ASPECTOS MEJORABLES

Problemas o aspectos mejorables	Puntuación
P1- Poca motivación para participar en la formación	2
P2- Cursos obligatorios ajustándonos a objetivos de contrato programa	0
P3- Inestabilidad laboral crea desmotivación. Y esto se une a poca variedad de cursos dirigidos a nuestra área profesional	0
P4- Apatía del profesional ante la formación porque creo que es parte del objetivo de la organización y no como parte de su competencia profesional.	0
P5- No valoran los objetivos y aprendizaje de la oferta, valoran más los intereses que le conllevan (OPE, PUNTOS, BOLSA)	0
P6- Falta de tiempo para participar en la formación (presencial y virtual): no se cubre la actividad asistencial, no se plantea la conciliación familiar y laboral, y no existe tiempo de descanso si estás realizando formación	15
P7- Conjuguar formación y conciliación vida familiar, en personal de servicios generales.	0
P8 - Prácticamente la totalidad de loa formación que se realiza actualmente conlleva parte online que se cumplimente en el domicilio particular, o duplicación de horario laboral, a expensas casi siempre del trabajo de otros profesionales que no se ve nunca compensada.	0
P9- El trabajador requiere una formación continuada y si es profesional de la salud, la formación continuada es aún más necesaria. Los	0



profesionales se quejan de tener que realizar esa formación durante su tiempo libre alegando que toda empresa debe facilitar esa formación. Es una queja universal que en tiempos de crisis es más evidente.	
P10- En la formación online en numerosas ocasiones no corresponde el tiempo dedicado a la formación con el tiempo que se supone que va a ocupar la realización de la misma	0
P11- Oferta reiterativa; cursos aburridos que no motivan; sensación de tener pérdida de tiempo; docentes que no transmiten, con pocas habilidades de comunicación. ¡Desear que acabe el curso!	5
P12 -Déficit formación en metodología docentes. (referida a los docentes)	3
P13- Escasas competencias docentes en muchos/as docentes. Cursos de baja calidad. Diseño, dinámica, aburridos.....	2
P14- Reiteración de contenidos, hay que hacer nuevo marketing, innovar metodología docente.	0
P15- Docentes externos a la organización son mejor aceptados por los profesionales.	0
P16- Hay formación impuesta y no sentida como necesidad de los servicios y que responden a objetivos contrato-programa	5
P17- Profesionales que realmente lo necesitan no se forman: no se realiza seguimiento desarrollo profesional por parte de los mandos intermedios. EDP?? PDI??	4
P18 - Los cursos no responden a las necesidades percibidas por los profesionales. Cuando la oferta está relacionada con objetivos de la unidad, muchas veces no se tiene en cuenta lo que precisa cada profesional.	3
P19 -Metodología muy limitada, poco participativa, menos efectiva.	3
P20- Perversión del sistema de objetivos: en muchos casos los/as participantes solo acuden para "cumplir objetivos"; falta de motivación	2
P21- Problemas de difusión: los medios para hacer llegar la información de cursos al profesional son escasos e inadecuados	1
P22- Los profesionales se forman en lo que les gusta y no tenemos medios para que se formen en las competencias que carecen para su práctica clínica diaria.	1
P23- La oferta no llega a los profesionales y en la unidad de gestión y servicios es poco variada y escasa.	1



P24- Los cursos no se adecuan al perfil profesional y lugar de trabajo. El profesional no aprovecha los curso al no sentirse identificado. OFERTA.	1
P25-Falta de coordinación dentro de las unidades de formación entre las distintas categorías profesionales ¿multidisciplinar?	1
P26- Falta de adecuación a las necesidades formativas. Cursos repetitivos, no ajustados a las necesidades formativas reales, si no a modas u objetivos.	1
P27- Sensación de que la oferta formativa viene de "fuera" es "ajena" , "impuesta" con utilización de siglas que se dan por "conocidas"	0
P28- Escasa aplicación práctica de conocimientos, supone formación poco útil. Diseño del curso.	0
P29- Pocos cursos relacionados con algunas categorías (celador)	0
P30- Inadecuación del cuestionario de detección de necesidades formativas: las opciones de respuestas daban lugar a resultados erróneos, dando como resultado "que estoy suficientemente formado" cuando en realidad la respuesta sería "no me interesa el tema"	0
P31-La descoordinación implica duplicar esfuerzos; se ponen en marcha cursos talleres similares en diferentes AGS, DAP, Hospitales, lo que conlleva repetir trabajo, poco eficiente.	0
P32-Cursos con pocas plazas y ediciones.	0
P33-Oferta formativa alejada del lugar de trabajo.	0
P34- Inadecuado mantenimiento material de formación (pe: muñecos deteriorados, material estropeado o insuficiente, etc.).	2
P35- Problemas de recursos informáticos en UGC (plataforma moodle)	0
P36- Falta de asignación económica a formación y casi siempre menor para el personal de gestión y servicios.	2
P37- Escasa transferencia de la actividad formativa a la práctica formativa a la práctica clínica. -> Resultado en salud.	2
P38- No se evalúa el impacto y transferencia de la formación y sus resultados en salud	9
P39- Contenidos aislados. No existe un seguimiento formativo para conseguir un nivel adecuado de formación de los profesionales	2



Problemas o aspectos mejorables		Puntuación
Profesionales	P6- Falta de tiempo, especialmente en modalidad presencial, pero también virtual: no se cubre la actividad asistencial, no se plantea la conciliación familiar y laboral, y no existe tiempo de descanso si estás en formación	15
	P1- Poca motivación para participar en la formación	2
	P2- Cursos obligatorios ajustándonos a objetivos de contrato programa	0
	P3- Inestabilidad laboral crea desmotivación. Y esto se une a poca variedad de cursos dirigidos a nuestra área profesional	0
	P4- Apatía del profesional ante la formación porque creo que es parte del objetivo de la organización y no como parte de su competencia profesional.	0
	P5- No valoran los objetivos y aprendizaje de la oferta, valoran más los intereses que le conllevan (OPE, PUNTOS, BOLSA)	0
	P7- Conjuguar formación y conciliación vida familiar, en personal de servicios generales.	0
	P8 - Prácticamente la totalidad de la formación que se realiza actualmente conlleva parte online que se cumple en el domicilio particular, o duplicación de horario laboral, a expensas casi siempre del trabajo de otros profesionales que no se ve nunca compensada.	0
	P9- El trabajador requiere una formación continuada y si es profesional de la salud, la formación continuada es aún más necesaria. Los profesionales se quejan de tener que realizar esa formación durante su tiempo libre alegando que toda empresa debe facilitar esa formación. Es una queja universal que en tiempos de crisis es más evidente.	0
	P10- En la formación online en numerosas ocasiones no corresponde el tiempo dedicado a la formación con el tiempo que se supone que va a ocupar la realización de la	0



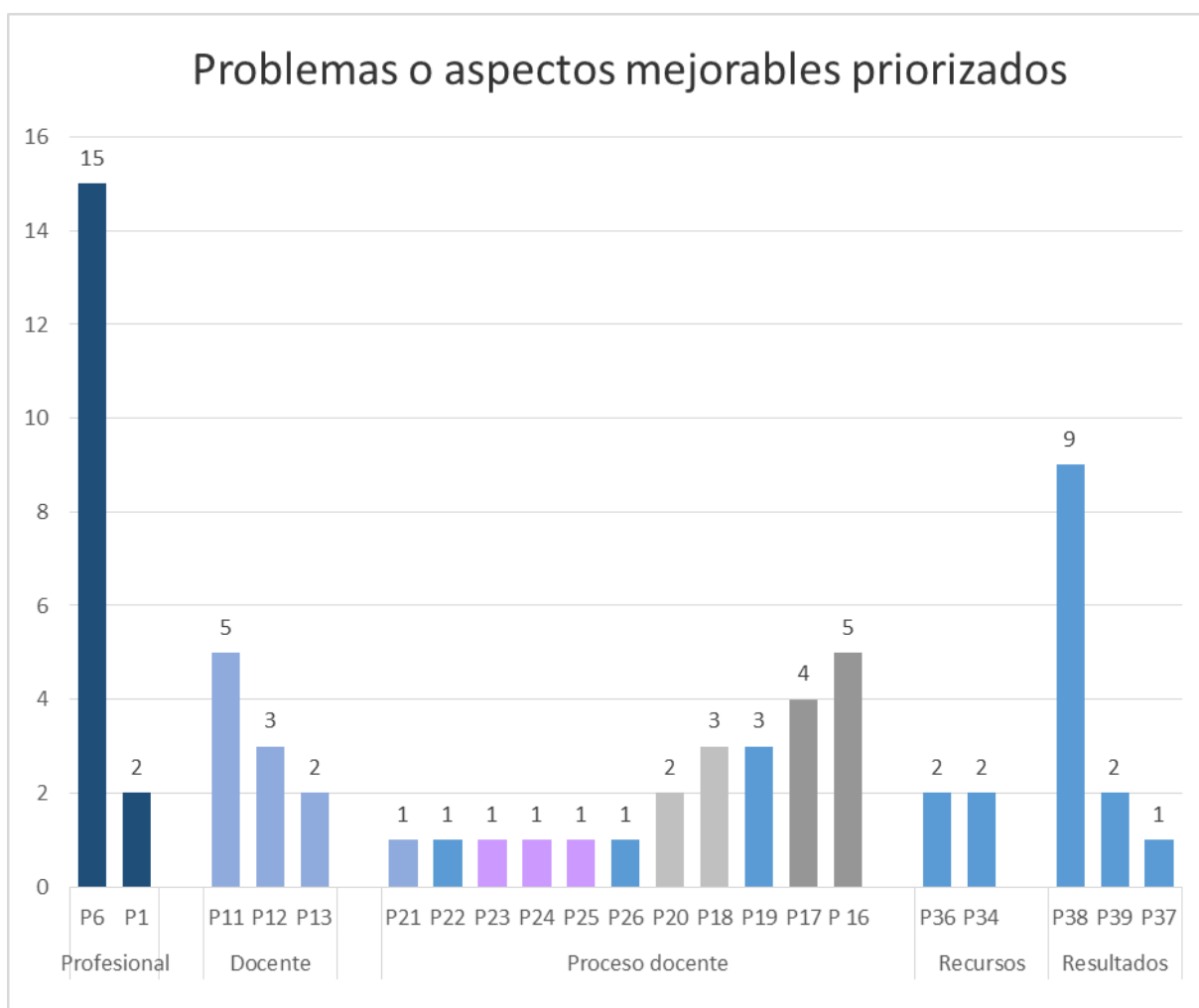
	misma	
Docentes	P11-Oferta reiterativa; cursos aburridos que no motivan; sensación de tener pérdida de tiempo; docentes que no transmiten, con pocas habilidades de comunicación. ¡Desear que acabe el curso!	5
	P12 -Déficit formación en metodología docentes. (referida a los docentes)	3
	P13-Escasas competencias docentes en muchos/as docentes. Cursos de baja calidad. Diseño, dinámica, aburridos.....	2
	P14- Reiteración de contenidos, hay que hacer nuevo marketing, innovar metodología docente.	0
	P15- Docentes externos a la organización son mejor aceptados por los profesionales.	0
Proceso	P16- Hay formación impuesta y no sentida como necesidad de los servicios y que responden a objetivos contrato-programa	5
	P17- Profesionales que realmente lo necesitan no se forman: no se realiza seguimiento desarrollo profesional por parte de los mandos intermedios. EDP?? PDI??	4
	P18 - Los cursos no responden a las necesidades percibidas por los profesionales. Cuando la oferta está relacionada con objetivos de la unidad, muchas veces no se tiene en cuenta lo que precisa cada profesional.	3
	P19 -Metodología muy limitada, poco participativa, poco efectiva.	3
	P20- Perversión del sistema de objetivos: en muchos casos los/as participantes solo acuden para "cumplir objetivos"; falta de motivación	2
	P21- Problemas de difusión: los medios para hacer llegar la información de cursos al profesional son escasos e inadecuados	1
	P22- Los profesionales se forman en lo que les gusta y no tenemos medios para que se formen en las competencias que carecen para su práctica clínica diaria.	1
	P23- La oferta no llega a los profesionales y en la unidad de gestión y servicios es poco variada y escasa.	1



	P24- Los cursos no se adecuan al perfil profesional y lugar de trabajo. El profesional no aprovecha los cursos al no sentirse identificado con la oferta formativa	1
	P25-Falta de coordinación dentro de las unidades de formación entre las distintas categorías profesionales ¿multidisciplinar?	1
	P26- Falta de adecuación a las necesidades formativas. Cursos repetitivos, no ajustados a las necesidades formativas reales, si no a modas u objetivos.	1
	P27- Sensación de que la oferta formativa viene de "fuera" es "ajena" , "impuesta" con utilización de siglas que se dan por "conocidas"	0
	P28- Escasa aplicación práctica de conocimientos, supone formación poco útil. Diseño del curso.	0
	P29- Pocos cursos relacionados con algunas categorías. (celador)	0
	P30- Inadecuación del cuestionario de detección de necesidades formativas: las opciones de respuestas daban lugar a resultados erróneos, dando como resultado "que estoy suficientemente formado" cuando en realidad la respuesta sería "no me interesa el tema"	0
	P31-La descoordinación implica duplicar esfuerzos; se ponen en marcha cursos talleres similares en diferentes AGS, DAP, Hospitales, lo que conlleva repetir trabajo, poco eficiente.	0
	P32-Cursos con pocas plazas y ediciones.	0
	P33-Oferta formativa alejada del lugar de trabajo.	0
Recursos	P36- Falta de asignación económica a formación y casi siempre menor para el personal de gestión y servicios.	2
	P34- Inadecuado mantenimiento material de formación (pe: muñecos deteriorados, material estropeado o insuficiente, etc.).	2
	P35- Problemas de recursos informáticos en UGC (plataforma moodle)	0
Resultados	P38- No se evalúa el impacto y transferencia de la formación y sus resultados en salud	9



	P39- Contenidos aislados. No existe un seguimiento formativo para conseguir un nivel adecuado de formación de los profesionales	2
	P37- Escasa transferencia de la actividad formativa a la práctica formativa a la práctica clínica y a los resultados en salud.	1





1.2. PROPUESTAS DE MEJORAS

De los 22 participantes, 21 priorizaron las propuestas de mejora.

Propuestas de mejora	Puntuación
Formación en horario laboral y homogeneizar la compensación horaria del tiempo dedicado a la formación	8
Formación continuada obligatoria durante la jornada laboral (fijación de horas obligatorias de formación con penalización si no se realiza	5
Implicar y motivar a los profesionales en la elaboración de su propio plan de formación de la unidad o servicio	5
Incentivar y formar al profesional de la importancia de la formación de todas la categorías (incluidos los profesionales de gestión y servicios)	4
La formación continuada se adapte a las necesidades detectadas por los profesionales de las unidades o centros	3
Crear la figura de "formador" que desempeñe su labor (reestructurando la actividad del servicio para permitir la formación) adecuado a las necesidades formativas de la mayoría del servicio y que preste la formación en el servicio en horario laboral	3
Seleccionar a los docentes no solo por formación o curriculum si no por habilidades de comunicación, dinamismo, y capacidad de motivar y generar interés	3
Realizar seguimiento o feedback: que el profesional perciba mejora, satisfacción, impacto, etc. de la formación recibida	3
Toda la formación continuada del SAS debería estar planificada y estructurada para que no exista: duplicidad, saturación de cursos (algunos obligatorios), y para que se adecuen a estrategias del SAS y a las necesidades del profesional, y de los resultados en salud.	2
Formación al personal docente en metodologías docentes activas, participativas y dinámica...	2
Dejar de realizar diagnósticos sobre la formación y comenzar a intervenir en políticas de formación adecuadas y reales, basadas en las necesidades de los profesionales y del sistema sanitario.	2
Mejorar la difusión en relación a la descripción de la oferta formativa (incluyendo, objetivos, metodología, contenidos...)	1
Estrategia motivacional: participación del profesional como docente en los cursos de formación	1
Creación de normativa de estructuras homogéneas de unidades de formación y gestión del conocimiento en el SSPA (convocatoria	0



pública de profesionales que se adscriben a estas unidades)	
Proponer la oferta formativa y motivar a los profesionales dentro de las necesidades y propuesta de las unidades a la que pertenece	0
Filtrar las solicitudes de formación de los profesionales desde la dirección de la unidad, para que sean acordes con la función que se desempeña	0
Utilización de las TICs, Redes sociales, etc. Para la difusión de la actividad formativa	0
Adecuación de los recursos reales para la realización de cursos en horario laboral si sobrecarga para el resto del personal	0
Flexibilizar los presupuestos en las unidades de formación para poder solucionar los problemas que comprometan la realización del curso	0



ANEXO 1. TABLA DE SEGMENTACIÓN DE GRUPOS Y PERFIL DE LOS Y LAS PROFESIONALES

Tipo de Formación	Nº participantes	Grupos de interés Sanitarios/Gestión y Servicios AP/AH/AGS/Agencia Sanitaria	Número de Grupos
Formación Continuada	25	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales base - Responsables de formación continuada de UGC y servicios - Directores/as y Coordinadores/as de cuidados de las UGCs - Técnicos/as de Farmacia, Técnicos/as de Protección de la Salud y Epidemiólogos/as de los DAP y AGS 	1 (G1)
Formación Continuada	25	<ul style="list-style-type: none"> - Cargos directivos de centro (DAP, H, AGS y Agencias Sanitarias) - Responsables de Unidades de Formación Continuada de los Centros (DAP, H, AGS y Agencias Sanitarias) 	1 (G2)
Formación Especializada	50	<ul style="list-style-type: none"> - Jefaturas de estudio de FSE. - Tutores/as FSE - Responsables Docentes de EIR en UGCs de AP, H, AGS y AS - Especialistas internos residentes (EIR) en ciencias de la salud - Gestores de la Formación de las Comisiones de Docencia - Técnicos/as de Unidades Docentes de Medicina Familiar y Comunitaria - Persona referente de la Delegación Territorial que esté en las Comisiones de Docencia. 	2 (G3 y G4)
TOTAL GRUPOS POR PROVINCIA	100		4



ANEXO 2. LISTADO DE PROFESIONALES DEL GRUPO 1

Carretié Warleta, Mónica. UGC Casa del Mar (El Puerto de Santa María)

Delgado Moreno, Silvia. HU PUERTA DEL MAR Y PUERTO REAL

Flores Dorado, Macarena. UGC FARMACIA (AGSNC)

Gallardo Ferrer, Delia. HOSPITAL JEREZ (AGSNC)

Galvin Palmero, María del Carmen

García Álvarez, María Luisa. AGS Campo de Gibraltar

Garratón Juliá, M^a del Rosario. UGC Joaquín Peccé (San Fernando)

Gil Fariñas, Nuria. DCCU SIERRA (AGSNC)

Gómez Enríquez, Cristina. URG GRAL (AGSNC)

Hurtado Melero, Félix. AGS Campo de Gibraltar

Martínez Muñoz, Juan Manuel. UGC Rodríguez Arias (San Fernando)

Paya Giner, Carolina. AGS Campo de Gibraltar

Prieto García, Ceferino. AGS Campo de Gibraltar

Rodríguez González, M^a José. DCCU DAP Bahía de Cádiz-La Janda

Rodríguez Muñoz, M^a Isabel. UGC Vejer de la Frontera

Rosado Benicio, Ana M^a. HU PUERTO REAL

Ruiz Cayuso, Jesús. DAP Bahía de Cádiz- La Janda

Sánchez Luna, Dolores. HU PUERTA DEL MAR

Terol Bono, Elisa. UGC Casines (Puerto Real)

Torrecilla Rojas, Luis. AGS Campo de Gibraltar

Yagüe Sánchez, Javier Manuel. HU PUERTA DEL MAR

Zumalave García, María Auxiliadora



ANEXO 3. PANEL DE IDEAS

