



Informe técnico de diagnóstico de situación

**Programas y proyectos de actividades comunitarias
de Promoción de la Salud (nivel 3) y de Salud de la
Infancia y la Adolescencia**

CÁDIZ

Noviembre 2025

Resumen Ejecutivo

El presente informe recoge los resultados de diagnóstico de situación de los programas y proyectos de actividades comunitarias (nivel 3) de **promoción de la Salud y de salud de la infancia y la adolescencia** desarrollados en la provincia de **Cádiz**, dentro del marco de la Estrategia de Promoción de una Vida Saludable de Andalucía y del Plan Estratégico de Salud de la Infancia y la Adolescencia.

Su finalidad es ofrecer una visión global sobre el grado de conocimiento, implicación y efectividad percibida por los y las profesionales implicados, así como identificar áreas de mejora que fortalezcan la gestión de los programas en el ámbito comunitario.

El análisis de los programas de Promoción de la Salud y de Salud de la infancia de en la provincia de Cádiz muestra una valoración global moderadamente positiva, con una **media provincial estimada de 3,8 sobre 5**. La provincia de Cádiz presenta un conjunto de programas de promoción de la salud con un **buen nivel de consolidación**, sustentado en una **alta motivación profesional**, una **clara comprensión de los objetivos** y una **percepción positiva del impacto alcanzado**, especialmente en los ámbitos educativo, comunitario e infantil. No obstante, persisten **debilidades estructurales** relacionadas con la **evaluación del desempeño**, la **retroalimentación**, **las auditorías y la coordinación intersectorial**, que limitan la plena capacidad de desarrollo de los programas. Aun así, el fuerte compromiso de los equipos y la existencia de **buenas prácticas transferibles** representan una oportunidad estratégica para fortalecer la calidad de las intervenciones y avanzar hacia un modelo más integrado, evaluado y sostenible en la provincia.

1. Introducción

La Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias impulsa el seguimiento y evaluación de los programas de Promoción de la Salud y de Salud de la Infancia y la Adolescencia como parte de su estrategia de mejora continua.

Este documento presenta el análisis correspondiente a la **provincia de Cádiz**, basado en los datos recogidos mediante un cuestionario tipo Likert (1–5) aplicado a profesionales de distintos ámbitos relacionados con la promoción de la salud y la salud de la infancia y la adolescencia.

2. Objetivos

El objetivo principal es conocer cómo se están desarrollando los programas y proyectos comunitarios de promoción de la salud y de salud de la infancia y la adolescencia en la provincia de Cádiz, identificando fortalezas, dificultades y oportunidades de mejora.

Objetivos específicos:

- Analizar la percepción de los profesionales sobre el funcionamiento y resultados de los diferentes programas y proyectos de actividades comunitarias de promoción de la salud y de salud de la infancia y la adolescencia.
- Evaluar el nivel de conocimiento, implicación y coordinación intersectorial.
- Detectar barreras y proponer medidas para optimizar la implementación.

3. Metodología del estudio

El instrumento de evaluación fue consultado por 77 profesionales vinculados a los nueve programas autonómicos de Promoción de la Salud y de Salud de la Infancia y la Adolescencia. Cada participante valoró siete dimensiones mediante escala Likert (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). Del total, 49 profesionales completaron los campos referentes a la evaluación de los programas y actuaciones.

9 Programas evaluados:

RELAS, PAPEF, Playas y Piscinas sin Humo, PSLT, Activos para la Salud, Hábitos Saludables en el ámbito educativo, Preparación al Nacimiento y la Crianza, Salud Infantil y Adolescente y PIOBIN.

Profesionales participantes:

De las 77 personas que han accedido al cuestionario, 49 personas han aportado información de al menos uno de los programas, el resto ha accedido y no ha respondido nada (solo información de perfil) o ha accedido y han señalado que conocen algún programa pero no han continuado con la evaluación de los mismos.

Cádiz	49 respuestas que han completado información de al menos un programa
Centro de Salud	38
Distrito Sanitario / Área de Gestión Sanitaria	11

Perfiles profesionales de las 49 respuestas obtenidas:

Cádiz	49
Enfermero/a especialista, Enfermería Familiar y Comunitaria	21
Enfermero/a, con funciones de referente de centro educativos	16
Enfermero/a, con funciones de referente de infancia y adolescencia	
Enfermero/a	1
Pediatra de AP	1
Técnico/a de Salud en Educación para la Salud y Participación Comunitaria y técnico/a de promoción de la salud	
Trabajador/a Social	3
Epidemiólogo/a de Atención Primaria	1
FEA Psicología Clínica	1
Otras funciones: Cargo intermedio de centro, Asesor/a Técnico/a (Servicios Centrales SAS, Consejería y Delegaciones Territoriales)	5

4. Análisis de Resultados

Descripción por programas

RELAS – Red Local de Acción en Salud

El programa RELAS en la provincia de Cádiz obtiene una **media global estimada en torno a 3,5/5**, lo que indica un nivel **intermedio de desarrollo**, con elementos consolidados y otros aspectos señalados como mejorables. Las dimensiones más robustas se observan en el **conocimiento del programa**, donde los profesionales y las profesionales manifiestan comprender bien en qué consiste la intervención (3,6), cómo encajan en ella (3,5) y qué se espera de su desempeño (3,2–3,6). También se aprecia una valoración favorable en la **identificación con los objetivos del programa** (3,7), así como en la **percepción de relaciones laborales positivas** (3,3), lo que refleja un clima de trabajo positivo para la implementación.

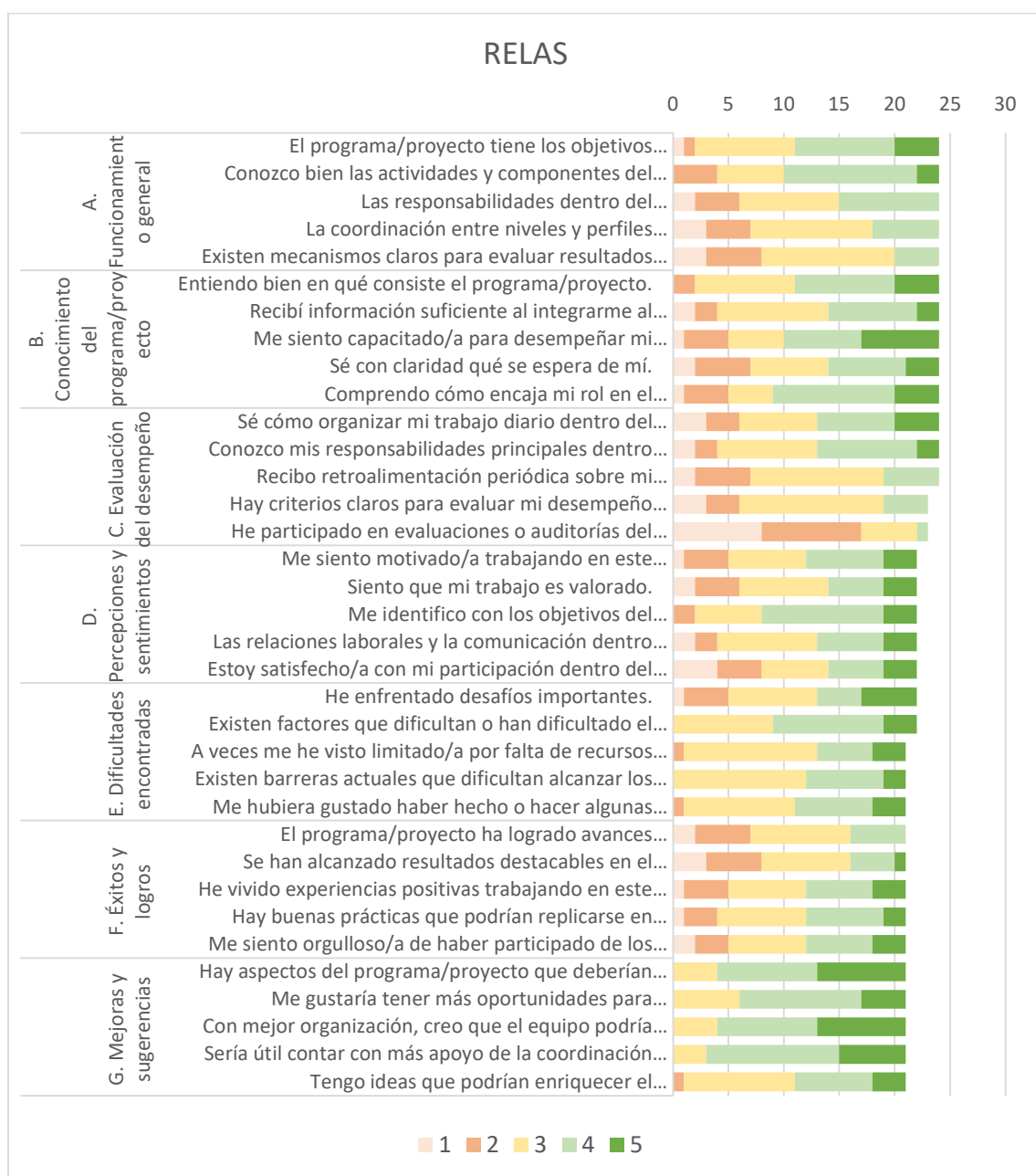
En términos funcionales, el programa muestra solidez en aspectos como la **definición de objetivos (3,6)** y el **conocimiento de los componentes (3,5)**, pero evidencia carencias en el ámbito del **seguimiento y evaluación interna**, con puntuaciones más bajas en coordinación interprofesional (2,8), existencia de mecanismos claros de evaluación (2,7), retroalimentación recibida (2,8) y participación en auditorías (2,0), elementos clave para garantizar consistencia y continuidad.

La valoración de las **dificultades encontradas** se sitúa en torno a valores medios (3,5–3,7), lo que sugiere que los equipos perciben obstáculos relevantes, especialmente en la disponibilidad de recursos. Asimismo, en el bloque de **logros**, las puntuaciones son discretas (2,8–3,2), lo que indica una percepción limitada del impacto conseguido hasta ahora. No obstante, destaca que los profesionales y las profesionales sí identifican **prácticas útiles replicables (3,3)** y **mantienen un nivel apreciable de orgullo por la participación (3,2)**, lo cual constituye un activo importante para la mejora del programa.

Finalmente, en el bloque de **mejoras y sugerencias**, aparecen puntuaciones elevadas (hasta 4,2), que reflejan una fuerte demanda de **mayor apoyo organizativo, coordinación, reconocimiento y oportunidades de participación**, aspectos recurrentes también en otras provincias andaluzas. En conjunto, el RELAS en Cádiz presenta **fortalezas en comprensión, motivación y alineamiento profesional**, pero requiere **reforzar la estructura de gestión, evaluación y coordinación**, para alcanzar mayores niveles de eficacia e impacto comunitario.

Fortalezas y Debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas identificadas	Debilidades detectadas
A. Funcionamiento general	3,2–3,6	Objetivos claros (3,6); buena comprensión de componentes (3,5)	Coordinación insuficiente entre perfiles (2,8); evaluación interna poco estructurada (2,7)
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,3–3,6	Alta comprensión del programa (3,6); claridad sobre el rol propio (3,5); sentirse capacitado (3,6)	Necesidad de mejorar información inicial en algunos casos (3,3)
C. Evaluación del desempeño	2,0–3,4	Organización del trabajo y claridad en responsabilidades (3,3–3,7)	Muy baja participación en auditorías (2,0); retroalimentación insuficiente (2,8); criterios de evaluación poco claros (2,8)
D. Percepciones y sentimientos	3,0–3,7	Identificación con objetivos (3,7); motivación moderada (3,3)	Trabajo poco valorado (3,1); satisfacción variable con la participación (3,0)
E. Dificultades encontradas	3,5–3,7	Reconocimiento de barreras y capacidad para afrontarlas	Elevada percepción de limitaciones de recursos; obstáculos para alcanzar objetivos (3,7)
F. Éxitos y logros	2,8–3,5	Existencia de prácticas replicables (3,3); experiencias positivas moderadas (3,2–3,5)	Logros percibidos como limitados (2,8–3,0); impacto poco visible
G. Mejoras y sugerencias	3,6–4,2	Demanda clara de más organización, coordinación y participación; interés en aportar sugerencias (3,9–4,2)	Necesidad manifiesta de reforzar el apoyo institucional y operativo



RELAS

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

PAPEF – Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico

El Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF) en la provincia de Cádiz obtiene una **media global aproximada de 3,6/5**, situándose en un nivel de valoración **medio-alto**, con bases organizativas claras y un grado moderado de satisfacción del personal.

La dimensión **A. Funcionamiento general** es uno de los pilares más fuertes del programa: destaca la claridad de los objetivos (4,1), el conocimiento de los componentes del programa (4,0) y el adecuado entendimiento de las responsabilidades (3,5–3,8). Este bloque refleja un **marco estructural sólido**, que permite que los profesionales y las profesionales comprendan qué se espera del PAPEF y cómo está organizado.

En **B. Conocimiento del programa/proyecto**, las valoraciones se mantienen estables (3,4–3,8). Los profesionales y las profesionales entienden bien el contenido del programa, se perciben capaces de ejecutar sus funciones y muestran claridad sobre su rol. Esto garantiza una **buena alineación inicial** entre el programa y quienes lo implementan.

La **C. Evaluación del desempeño** es nuevamente uno de los puntos más débiles, como ocurre en muchas provincias: retroalimentación insuficiente (2,9); criterios de evaluación moderadamente claros (3,2); participación baja en auditorías (2,1), uno de los valores más bajos de todo el programa. Este patrón evidencia **la necesidad de mejoras en los mecanismos formales de seguimiento**.

La dimensión **D. Percepciones y sentimientos** muestra valores moderados (entre 2,8 y 3,3). Aunque existe un nivel razonable de identificación con los objetivos del PAPEF (3,3), la motivación es mejorable (3,3) y la percepción de valoración del trabajo realizado se valora con puntuación baja (2,8). Esto sugiere un **clima emocional estable pero no fortalecido**, con riesgo de desgaste si no se refuerza el apoyo institucional.

En **E. Dificultades encontradas**, destacan niveles relativamente altos (3,5–3,8), especialmente en relación con la falta de recursos o barreras organizativas. El personal identifica de manera clara las dificultades, lo que refleja madurez analítica pero también **limitaciones reales para una implementación óptima**.

Respecto a **F. Éxitos y logros**, las puntuaciones muestran una percepción moderada del impacto: logros alcanzados (2,7); avances significativos del programa (2,5); buenas prácticas replicables (3,1). Este bloque sugiere que los profesionales y las profesionales perciben avances, pero aún insuficientes para evidenciar transformaciones consolidadas.

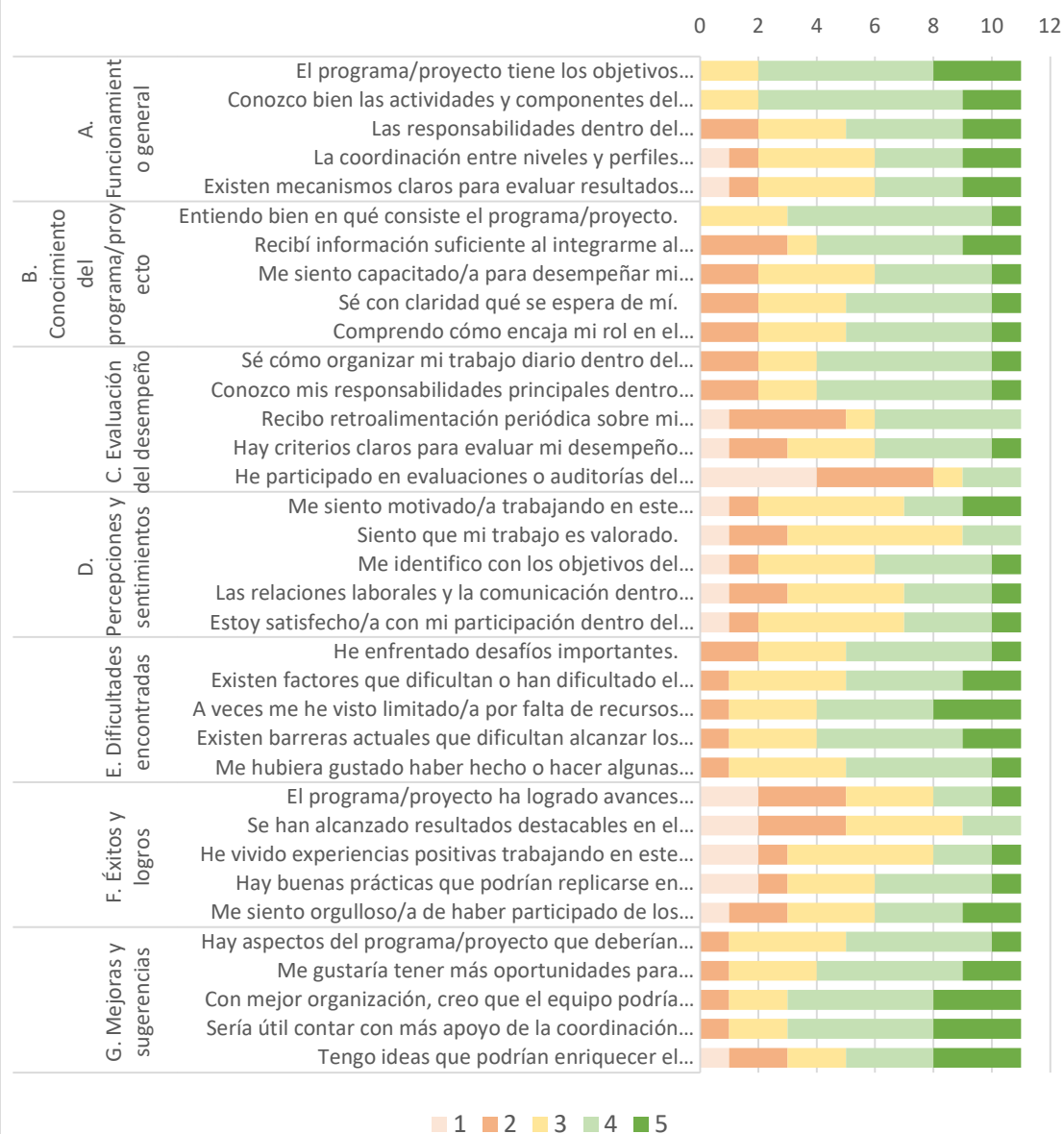
Por último, **G. Mejoras y sugerencias** presenta una fuerte disposición al cambio, con puntuaciones altas en: necesidad de mayor organización (3,9); mejor coordinación (3,9); mayor participación en propuestas (3,7). Esto refleja un **equipo motivado para mejorar** siempre que se le faciliten vías de participación y apoyo estructural.

En síntesis, el PAPEF en Cádiz presenta un **buen conocimiento del programa y claridad organizativa**, pero requiere un **refuerzo en evaluación, retroalimentación, motivación interna y recursos**, además de mecanismos que aumenten la participación real de los equipos en la mejora continua.

Fortalezas y Debilidades

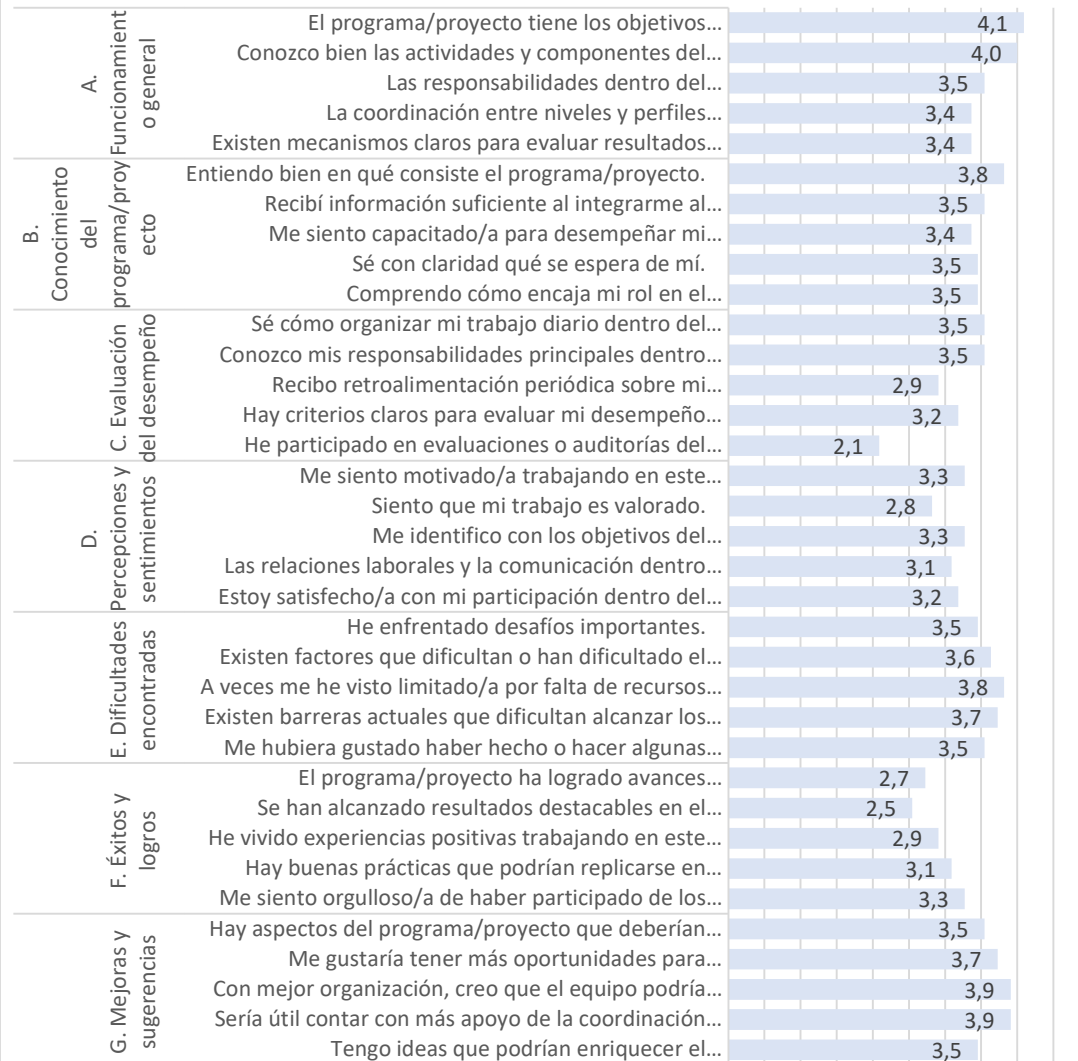
Dimensión	Media aprox.	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	3,4–4,1	Claridad de objetivos (4,1); buen conocimiento de componentes (4,0); responsabilidades definidas	Coordinación entre niveles aún mejorable (3,4)
B. Conocimiento del programa	3,4–3,8	Alta comprensión del programa y del rol; adecuada percepción de capacitación	Información no siempre completa al integrarse (3,5)
C. Evaluación del desempeño	2,1–3,2	Conocimiento de responsabilidades (3,5)	Muy baja participación en auditorías (2,1); retroalimentación insuficiente (2,9); criterios poco estandarizados (3,2)
D. Percepciones y sentimientos	2,8–3,3	Identificación con objetivos (3,3); relaciones laborales adecuadas	Baja valoración del trabajo (2,8); motivación sólo moderada
E. Dificultades encontradas	3,5–3,8	Reconocimiento claro de barreras; capacidad de análisis	Falta de recursos; limitaciones operativas constantes
F. Éxitos y logros	2,5–3,1	Buenas prácticas replicables (3,1); experiencias positivas puntuales	Escasa percepción de logros significativos (2,5–2,7)
G. Mejoras y sugerencias	3,5–3,9	Fuerte disposición a mejorar; claridad en necesidades propuestas	Necesidad de mayor coordinación y apoyo técnico-operativo

Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF)



Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF)

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

Playas y Piscinas sin Humo

El Programa Playas y Piscinas sin Humo en la provincia de Cádiz no ha sido valorado por ninguno de los profesionales y las profesionales que han completado el cuestionario por lo que no se pueden recoger resultados de valoración o evaluación.

PSLT – Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

El Programa de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT) en la provincia de Cádiz obtiene una **media global aproximada de 3,5/5**, reflejando un nivel de satisfacción **moderado-alto**, con una base organizativa sólida, un buen nivel de comprensión del programa y una participación profesional adecuada, aunque con persistentes debilidades estructurales en evaluación, coordinación y reconocimiento.

En la dimensión **A. Funcionamiento general**, los resultados muestran una valoración positiva, destacando la claridad de objetivos (3,6), el conocimiento de actividades (3,3) y la correcta asignación de responsabilidades (3,4). Sin embargo, la coordinación entre niveles profesionales recibe una puntuación intermedia (3,1), indicando la necesidad de mejorar los flujos de comunicación operativa para fortalecer la cohesión interna del programa.

La dimensión **B. Conocimiento del programa/proyecto** es uno de los pilares del PSLT en Cádiz, con medias entre 3,2 y 3,6. Los profesionales y las profesionales entienden en qué consiste el programa, conocen su rol y se sienten capacitados y capacitadas para llevar a cabo las actividades. Esto aporta seguridad, consistencia y continuidad al desarrollo del programa.

El área **C. Evaluación del desempeño** vuelve a ser una de las más frágiles, tal y como ocurre de forma recurrente en otras provincias: retroalimentación insuficiente (3,4); criterios de evaluación poco definidos (3,2); baja participación en auditorías (3,0). Aunque los valores son algo superiores a los observados en otros territorios, el patrón confirma que esta dimensión continúa siendo un **punto crítico transversal** en la implementación del PSLT.

En **D. Percepciones y sentimientos**, la motivación (3,4) y la identificación con los objetivos del programa (3,5) son aspectos destacados. Las relaciones laborales y la comunicación interna presentan una valoración razonablemente positiva (3,3–3,4). No obstante, persiste una percepción insuficiente de valoración institucional (3,3), lo que indica **falta de reconocimiento explícito al trabajo del personal**.

La dimensión **E. Dificultades encontradas** refleja una mirada realista sobre las limitaciones del programa: se han enfrentado desafíos importantes (3,3); se identifican factores que dificultan el desarrollo (3,3); existen barreras actuales que impiden alcanzar los objetivos (3,2). Este patrón indica que el personal tiene una **buen capacidad de análisis crítico**, pero que aún enfrenta obstáculos operativos no resueltos.

En **F. Éxitos y logros**, los resultados muestran un nivel moderado (3,3), con percepción de logros, experiencias positivas y buenas prácticas replicables, aunque todavía no se identifican impactos transformadores o resultados especialmente destacables.

Finalmente, el bloque **G. Mejoras y sugerencias** (3,5–3,7), los profesionales y las profesionales expresan gran disposición a contribuir con ideas, reforzar la organización, mejorar la coordinación interna y aportar propuestas innovadoras. Este es un **activo estratégico clave** para avanzar hacia un programa PSLT más robusto y participativo.

En conjunto, el PSLT en Cádiz se caracteriza por: buena comprensión y ejecución técnica del programa; identificación y motivación profesional adecuadas; actitud proactiva hacia la mejora; necesidades claras de fortalecer la evaluación del desempeño y coordinar mejor los equipos y reconocer más el trabajo realizado. El programa muestra una base sólida, con margen para mejorar la cohesión organizativa y la gestión interna.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Media aprox.	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	3,1–3,6	Objetivos claros; roles bien definidos	Coordinación interprofesional mejorable
B. Conocimiento del programa	3,2–3,6	Excelente comprensión del programa; capacitación adecuada	Información inicial mejorable en algunos casos
C. Evaluación del desempeño	3,0–3,4	Conocimiento de responsabilidades	Retroalimentación insuficiente; criterios poco precisos
D. Percepciones y sentimientos	3,3–3,5	Alta identificación con objetivos; relaciones positivas	Reconocimiento institucional insuficiente
E. Dificultades encontradas	3,2–3,3	Buena capacidad de análisis; identificación de barreras	Persisten obstáculos estructurales y limitación de recursos
F. Éxitos y logros	3,3	Experiencias positivas y buenas prácticas	Logros percibidos aún moderados
G. Mejoras y sugerencias	3,5–3,7	Actitud proactiva; propuestas claras de mejora	Necesidad de reforzar coordinación y organización interna

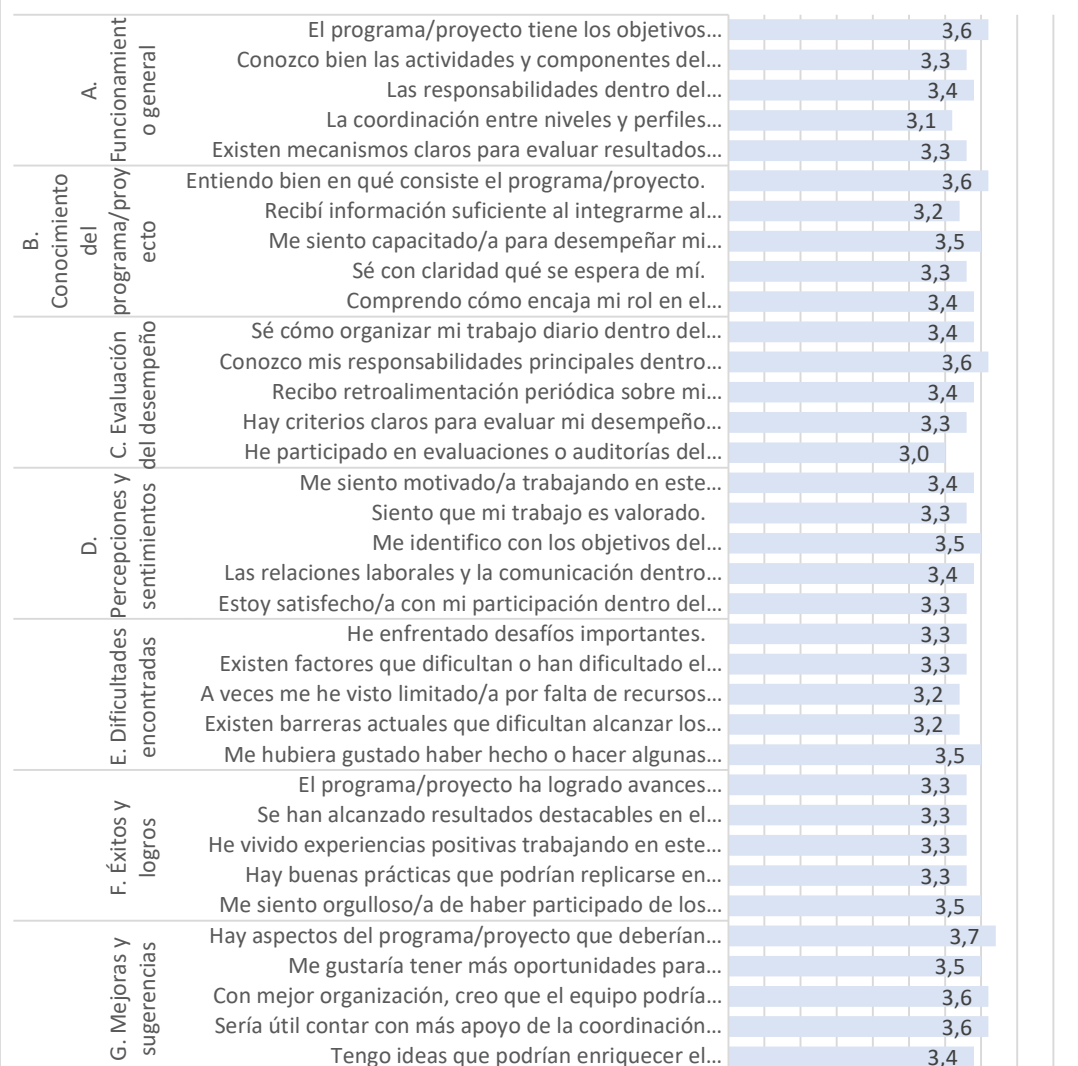
Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT)

		0	2	4	6	8	10	12
A. Funcionamiento general	El programa/proyecto tiene los objetivos...	1	2	3	4	5		
	Conozco bien las actividades y componentes del...	1	2	3	4	5		
	Las responsabilidades dentro del...	1	2	3	4	5		
	La coordinación entre niveles y perfiles...	1	2	3	4	5		
	Existen mecanismos claros para evaluar resultados...	1	2	3	4	5		
B. Conocimiento del programa/proyecto	Entiendo bien en qué consiste el programa/proyecto.	1	2	3	4	5		
	Recibí información suficiente al integrarme al...	1	2	3	4	5		
	Me siento capacitado/a para desempeñar mi...	1	2	3	4	5		
	Sé con claridad qué se espera de mí.	1	2	3	4	5		
	Comprendo cómo encaja mi rol en el...	1	2	3	4	5		
C. Evaluación del desempeño	Sé cómo organizar mi trabajo diario dentro del...	1	2	3	4	5		
	Conozco mis responsabilidades principales dentro...	1	2	3	4	5		
	Recibo retroalimentación periódica sobre mi...	1	2	3	4	5		
	Hay criterios claros para evaluar mi desempeño...	1	2	3	4	5		
	He participado en evaluaciones o auditorías del...	1	2	3	4	5		
D. Percepciones y sentimientos	Me siento motivado/a trabajando en este...	1	2	3	4	5		
	Siento que mi trabajo es valorado.	1	2	3	4	5		
	Me identifico con los objetivos del...	1	2	3	4	5		
	Las relaciones laborales y la comunicación dentro...	1	2	3	4	5		
	Estoy satisfecho/a con mi participación dentro del...	1	2	3	4	5		
E. Dificultades encontradas	He enfrentado desafíos importantes.	1	2	3	4	5		
	Existen factores que dificultan o han dificultado el...	1	2	3	4	5		
	A veces me he visto limitado/a por falta de recursos...	1	2	3	4	5		
	Existen barreras actuales que dificultan alcanzar los...	1	2	3	4	5		
	Me hubiera gustado haber hecho o hacer algunas...	1	2	3	4	5		
F. Éxitos y logros	El programa/proyecto ha logrado avances...	1	2	3	4	5		
	Se han alcanzado resultados destacables en el...	1	2	3	4	5		
	He vivido experiencias positivas trabajando en este...	1	2	3	4	5		
	Hay buenas prácticas que podrían replicarse en...	1	2	3	4	5		
	Me siento orgulloso/a de haber participado de los...	1	2	3	4	5		
G. Mejoras y sugerencias	Hay aspectos del programa/proyecto que deberían...	1	2	3	4	5		
	Me gustaría tener más oportunidades para...	1	2	3	4	5		
	Con mejor organización, creo que el equipo podría...	1	2	3	4	5		
	Sería útil contar con más apoyo de la coordinación...	1	2	3	4	5		
	Tengo ideas que podrían enriquecer el...	1	2	3	4	5		

1 2 3 4 5

Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PSLT)

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

Activos para la Salud

El programa **Activos para la Salud** en la provincia de Cádiz presenta una valoración global elevada, con una media cercana a **3,7 sobre 5**, lo que lo sitúa entre los programas mejor puntuados del territorio. En la dimensión **de funcionamiento general**, los resultados reflejan una **estructura sólida**: los profesionales y las profesionales valoran con 3,9 la claridad de los objetivos del programa y con 3,9 el conocimiento de las actividades que lo componen, mientras que la asignación de responsabilidades recibe un 3,5. La coordinación entre perfiles profesionales obtiene un 3,4, lo que indica una cooperación razonablemente fluida aunque susceptible de mejora. Los mecanismos establecidos para evaluar los resultados del programa logran una puntuación de 3,3, situándose en un nivel aceptable.

La dimensión relativa al conocimiento del programa es una de las más fuertes y homogéneamente valoradas. Los profesionales y las profesionales afirman comprender bien el programa, otorgándole una puntuación de 4,0, y consideran adecuada la información recibida al integrarse (3,8) y su capacitación para desempeñar sus funciones (4,0). También muestran claridad respecto a lo que se espera de ellos (3,8) y sobre el modo en que encajan en la estructura del programa (3,9). Todos estos valores confirman que los profesionales y las profesionales cuentan con un dominio conceptual sólido, lo que repercute directamente en la calidad de la implementación.

La **evaluación del desempeño** constituye una dimensión más débil, aunque presenta puntuaciones algo superiores a las observadas en otros territorios. La organización del trabajo diario se valora con 3,7, y el conocimiento de las responsabilidades con 3,8, pero la retroalimentación periódica es considerada insuficiente (3,4). Los criterios para evaluar el desempeño obtienen un 3,0 y la participación en auditorías un 2,4, este último indicador es el más bajo del programa. Ello confirma la necesidad de reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación interna como parte esencial de la mejora continua.

En el ámbito emocional y perceptivo, los profesionales y las profesionales muestran un nivel elevado de motivación (3,9) y consideran razonable el reconocimiento de su trabajo (3,6). La identificación con los objetivos del programa recibe una puntuación de 3,9, mientras que el clima laboral y la comunicación interna obtienen valores de 3,5. La satisfacción con la participación en el programa, puntuada con 3,8, evidencia un compromiso firme y una actitud positiva hacia el programa “Activos para la Salud”.

Las **dificultades encontradas reflejan la existencia de retos operativos** sin que ello erosione gravemente la percepción general del programa. Los profesionales y las profesionales puntúan con 3,5 el haber afrontado desafíos importantes y con 3,6 la existencia de factores que han dificultado el desarrollo, como limitaciones de tiempo o recursos, que ellos mismos valoran con 3,5. Las barreras actuales para alcanzar los objetivos del programa también reciben un 3,5, lo que confirma una realidad operativa exigente aunque no insuperable.

La **dimensión de éxitos y logros** presenta puntuaciones positivas y consistentes: los avances percibidos se valoran con 3,4, los resultados destacables con 3,3, las experiencias positivas con 3,7 y las buenas prácticas potencialmente replicables con 3,5. Estos valores apuntan a un

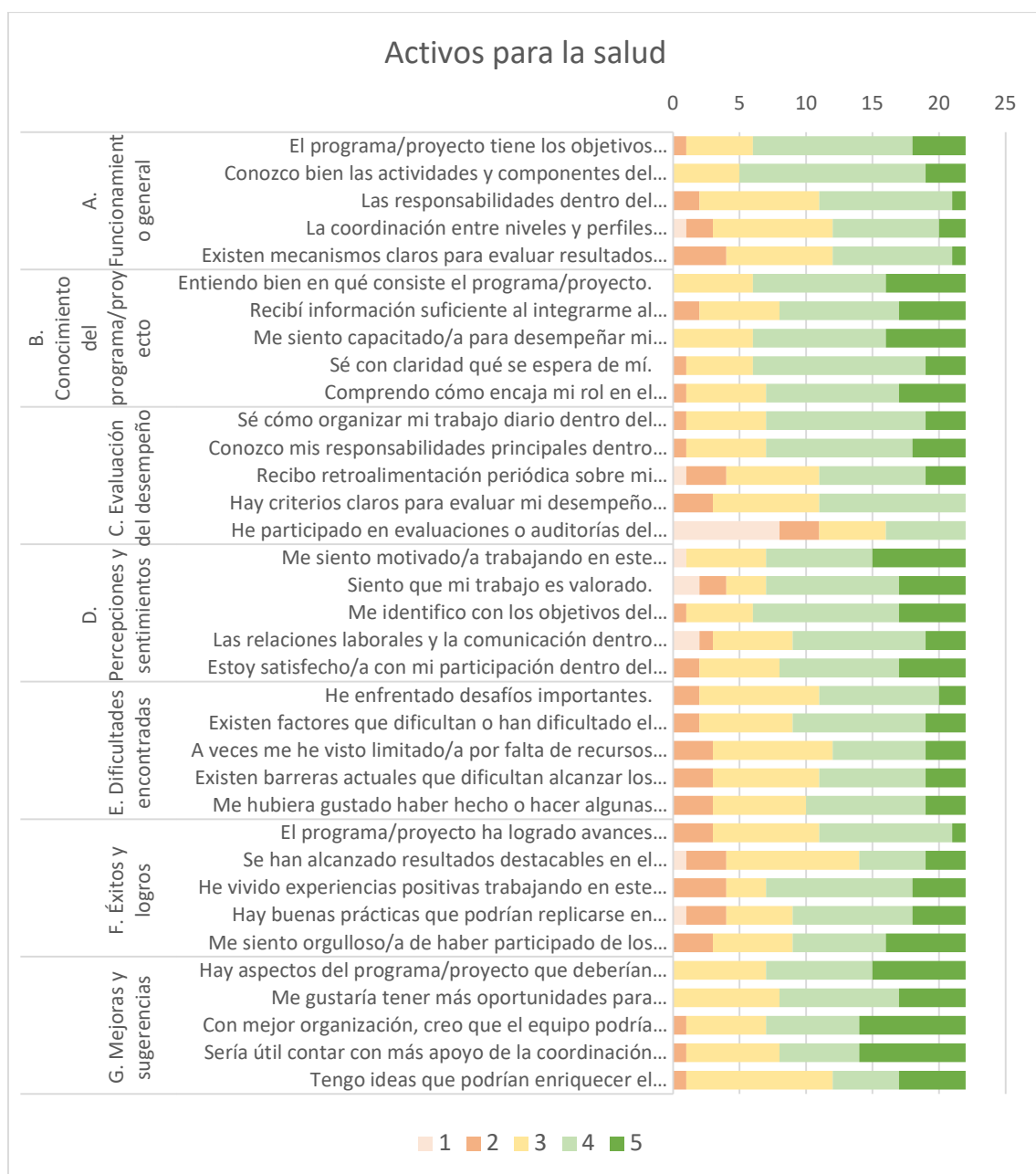
impacto real, aunque todavía en proceso de consolidación. La satisfacción por haber participado en los logros del programa recibe una puntuación de 3,7, reforzando la percepción de utilidad y sentido del trabajo.

Finalmente, la dimensión de **mejoras y sugerencias** es una de las más altas del programa. Se identifican aspectos que podrían mejorar con un 4,0, se expresan su deseo de contar con más oportunidades para proponer ideas con un 3,9, consideran que con una mejor organización el equipo podría rendir más (4,0) y valoran la importancia de contar con una mayor coordinación interna con un 4,0. La existencia de ideas que podrían enriquecer el programa se puntúa con 3,6, lo que muestra una actitud abierta, proactiva y orientada al perfeccionamiento continuo.

En conjunto, el programa “Activos para la Salud” en Cádiz se configura como una intervención robusta, con un elevado conocimiento técnico por parte del equipo, un clima emocional favorable y una valoración positiva de su impacto. Sus principales debilidades se concentran en la evaluación formal del desempeño y en la coordinación interprofesional, así como en la necesidad de disponer de más recursos y espacios estructurados para el seguimiento del trabajo. Aun así, la motivación del equipo y la coherencia del modelo de activos hacen de este programa uno de los más consistentes y con mayor potencial de desarrollo en la provincia.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Media aprox.	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	3,3–3,9	Objetivos y actividades claramente definidos; responsabilidades claras	Coordinación interna mejorable
B. Conocimiento del programa	3,8–4,0	Alto conocimiento y capacitación; integración eficaz	Flujo de información inicial mejorable
C. Evaluación del desempeño	2,4–3,4	Conocimiento de responsabilidades; cierta retroalimentación	Baja participación en auditorías; criterios poco precisos
D. Percepciones y sentimientos	3,5–3,9	Alta motivación; fuerte identificación con objetivos	Necesidad de mayor reconocimiento institucional
E. Dificultades encontradas	3,5–3,6	Identificación clara de barreras	Limitaciones de recursos persisten
F. Éxitos y logros	3,3–3,7	Experiencias positivas y buenas prácticas	Logros aún no completamente consolidados
G. Mejoras y sugerencias	3,6–4,0	Alta disposición a proponer mejoras; visión clara de necesidades	Coordinación y organización interna aún insuficiente



Activos para la salud

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

Hábitos Saludables en el Ámbito Educativo

El programa de Promoción de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo en la provincia de Cádiz presenta una valoración global muy elevada, con una media aproximada situada en **4,2 sobre 5**, lo que lo convierte en uno de los programas **mejor evaluados** del conjunto provincial. Los resultados muestran un funcionamiento interno sólido, y una percepción positiva tanto del proceso como de los resultados obtenidos.

En la dimensión de **funcionamiento general**, los profesionales y las profesionales destacan la claridad de los objetivos del programa, valorados con **4,3**, así como el conocimiento adecuado de las actividades (**4,2**) y la correcta asignación de responsabilidades, que obtiene un **3,9**. La coordinación entre perfiles profesionales recibe un **3,6**, situándose en un nivel aceptable pero todavía con margen de mejora. Los mecanismos para evaluar resultados alcanzan un **3,9**, lo que indica una base metodológica bien asentada.

La dimensión **B. Conocimiento del programa** es una de las más fuertes. Los profesionales y las profesionales manifiestan comprender claramente en qué consiste el programa (**4,4**), valoran positivamente la información inicial recibida (**4,0**) y se sienten suficientemente capacitados y capacitadas para la realización de sus funciones (**4,2**). Asimismo, muestran claridad respecto a las expectativas de su rol (**4,0**) y sobre su encaje dentro del programa (**4,0**), lo que refuerza la consistencia técnica y organizativa.

La **evaluación del desempeño** muestra valores positivos, incluso superiores a los de otros programas provinciales. La organización del trabajo diario se valora con **4,1**, mientras que el conocimiento de responsabilidades obtiene también un **4,2**. La retroalimentación periódica alcanza un **3,7**, indicando que, aunque existe feedback, aún podría reforzarse. Los criterios de evaluación obtienen un **3,6**, y la participación en auditorías un **3,3**, este último el dato más bajo de la dimensión, aunque sigue siendo superior a lo observado en otros programas y provincias.

En cuanto a las **percepciones y sentimientos**, la motivación del personal es alta (**4,3**), al igual que la percepción de que su trabajo es valorado (**4,0**). La identificación con los objetivos del programa logra una puntuación de **4,1**, y las relaciones laborales dentro del equipo son bien valoradas (**4,1**). La satisfacción general con la participación en el programa presenta una puntuación de **4,2**, reflejando un clima organizativo positivo.

Dentro de la dimensión de **dificultades encontradas**, los profesionales y las profesionales reconocen haber afrontado desafíos, valorándolo con un **4,0**, y consideran que existen factores que han dificultado parcialmente el desarrollo del programa (**3,9**). La falta de recursos recibe una puntuación de **4,2**, lo que indica se perciben ciertas limitaciones materiales o humanas que impactan en el ritmo de ejecución. Las barreras actuales para alcanzar los objetivos obtienen un **3,9**, y la reflexión sobre cómo podrían haberse realizado algunas acciones de forma diferente llega a un **3,9**, mostrando un nivel de autocrítica constructiva elevado.

La dimensión **F. Éxitos y logros** presenta resultados especialmente positivos. La percepción de que el programa ha alcanzado avances significativos obtiene un **4,0**, mientras que los resultados destacables se valoran con **4,0**. Las experiencias positivas ascienden a **4,2**, y la identificación de buenas prácticas replicables alcanza un **4,2**, indicando un alto valor transferible del programa. La satisfacción por haber contribuido a los logros del programa es una de las puntuaciones más elevadas del conjunto (**4,4**).

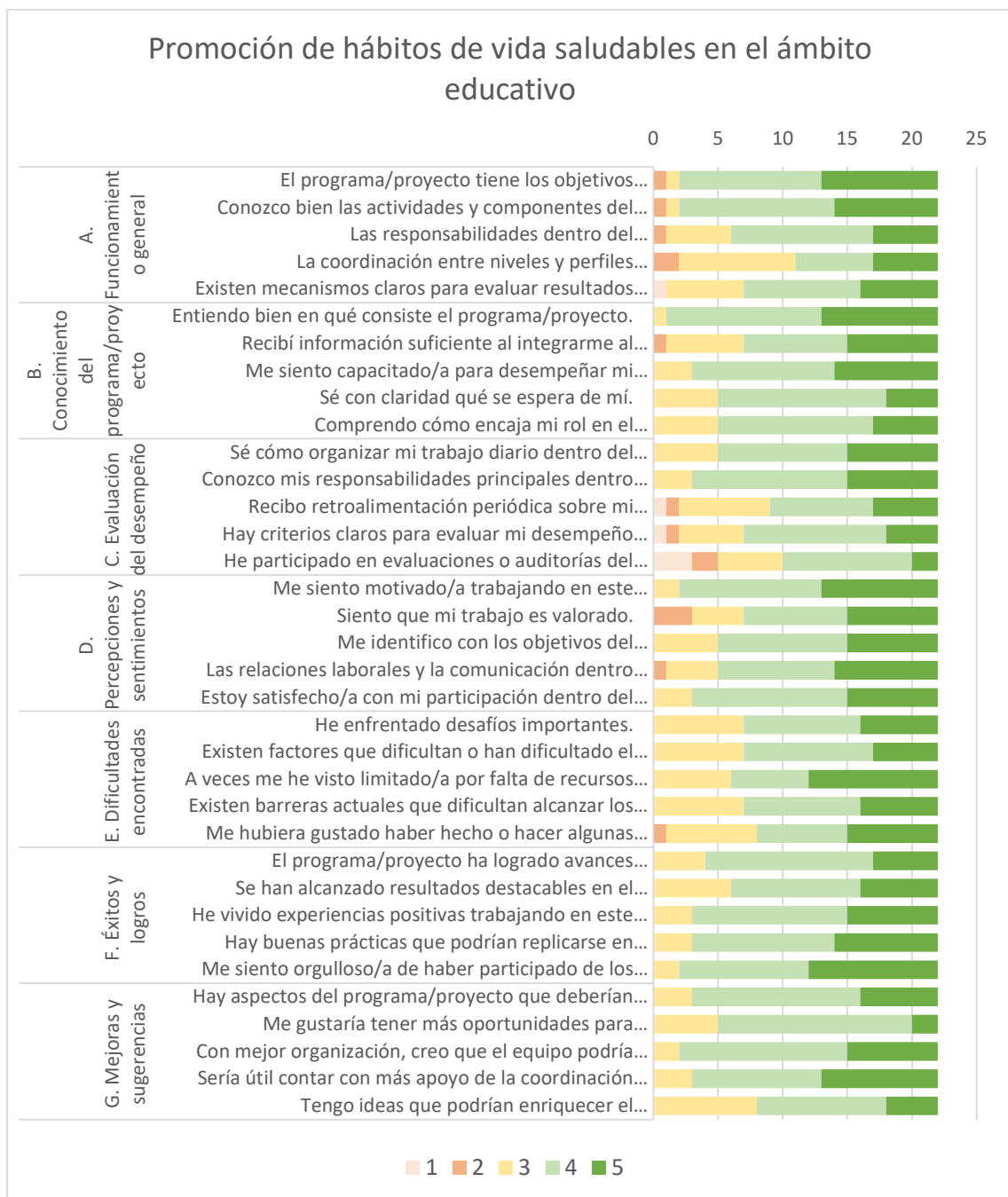
Por último, las **mejoras y sugerencias** reflejan una actitud proactiva del personal. Se identifican aspectos susceptibles de mejora con un **4,1**, desean disponer de más oportunidades para proponer ideas (**3,9**), consideran que con una mejor organización el equipo podría obtener mejores resultados (**4,2**) y señalan la importancia de reforzar la coordinación interna, valorada con **4,3**. La puntuación relativa a la existencia de ideas que podrían enriquecer el programa alcanza un **3,8**, lo que refuerza el potencial de innovación del equipo.

En conjunto, el programa de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo de Cádiz destaca como una intervención altamente consolidada, con puntuaciones muy elevadas en funcionamiento, capacitación, motivación y percepción de impacto. Las áreas de mejora se concentran en la evaluación formal del desempeño, la coordinación operativa y la disponibilidad de recursos, aunque en niveles menos críticos que en otros programas provinciales.

Fortalezas y debilidades

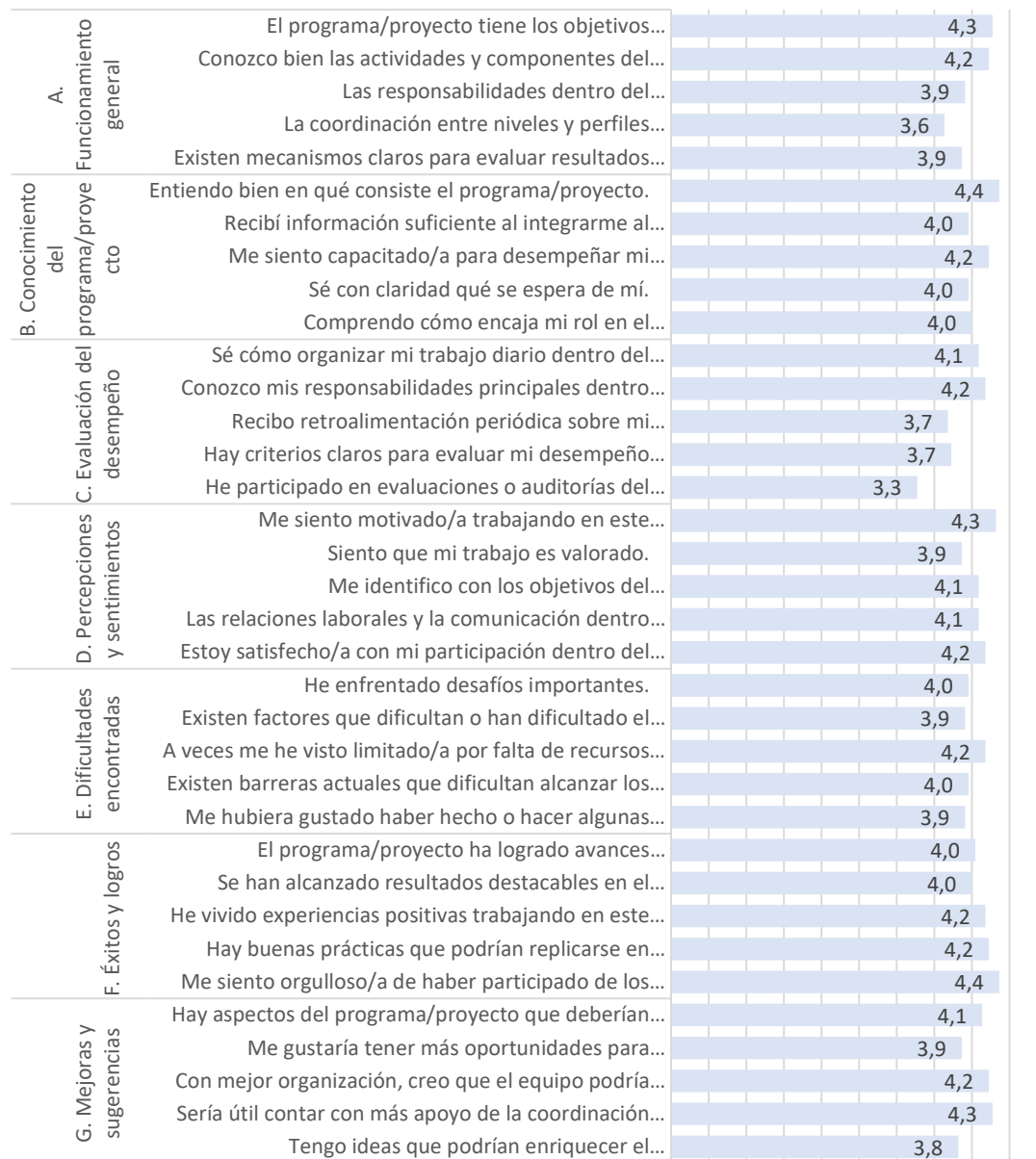
Dimensión	Media aprox.	Fortalezas destacadas	Debilidades identificadas
A. Funcionamiento general	3,6 – 4,3	Objetivos muy claros (4,3). Conocimiento adecuado de actividades (4,2). Responsabilidades bien definidas (3,9). Mecanismos de evaluación consistentes (3,9).	Coordinación interprofesional todavía mejorable (3,6).
B. Conocimiento del programa	4,0 – 4,4	Excelente comprensión del programa (4,4). Capacitación adecuada (4,2). Claridad de rol (4,0) y encaje (4,0). Información inicial eficaz (4,0).	Flujo informativo y apoyo inicial aún mejorables en algunos centros.
C. Evaluación del desempeño	3,3 – 4,1	Buena organización del trabajo (4,1). Conocimiento claro de responsabilidades (4,2). Retroalimentación moderadamente positiva (3,7).	Criterios de evaluación mejorables (3,6). Baja participación en auditorías (3,3).
D. Percepciones y sentimientos	4,0 – 4,3	Alta motivación (4,3). Buen reconocimiento profesional (4,0). Identificación con los objetivos (4,1). Relaciones laborales positivas (4,1). Satisfacción elevada (4,2).	Necesidad de un reconocimiento más estructurado y sostenido.
E. Dificultades encontradas	3,9 – 4,2	Alta capacidad de autocrítica y análisis (3,9–4,0). Identificación de barreras reales (3,9).	Percepción de insuficiencia de recursos (4,2). Dificultades operativas persistentes.

F. Éxitos y logros	4,0 – 4,4	Avances significativos (4,0). Resultados destacables (4,0). Experiencias positivas (4,2). Buenas prácticas replicables (4,2). Orgullo por los logros (4,4).	Necesidad de fortalecer la sistematización del impacto.
G. Mejoras y sugerencias	3,8 – 4,3	Gran disposición a proponer mejoras (3,9). Conciencia clara de aspectos a mejorar (4,1). Alta valoración de la coordinación (4,3).	Se requiere reforzar la participación en la toma de decisiones y la organización interna.



Promoción de hábitos de vida saludables en el ámbito educativo

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

Preparación al Nacimiento y la Crianza

El programa de Preparación al Nacimiento y la Crianza en la provincia de Cádiz ha sido valorado únicamente por una de las personas participantes que han completado el cuestionario, por lo que cabe destacar que las puntuaciones y valoraciones corresponden únicamente a una respuesta obtenida.

No obstante, se resumen a continuación las conclusiones de dicha valoración. La persona que ha respondido el cuestionario, aporta una de las valoraciones más altas de todos los programas analizados, **con una media global aproximada de 4,2 sobre 5**, lo que refleja una percepción extremadamente positiva. **La dimensión de funcionamiento general presenta puntuaciones sobresalientes**, destacando la claridad de los objetivos (5,0), el conocimiento de las actividades (5,0) y la adecuada asignación de responsabilidades (5,0). La coordinación entre perfiles profesionales recibe un valor inferior (2,0), representando la única puntuación claramente baja del conjunto, lo que indica dificultades específicas de articulación operativa entre los distintos agentes implicados. Aun así, los mecanismos claros para evaluar resultados obtienen un 5,0, consolidando una base metodológica muy sólida.

La **dimensión de conocimiento del programa** alcanza puntuaciones máximas en prácticamente todos los ítems, con valores de 5,0 en comprensión del programa, información inicial recibida, capacitación percibida para el desempeño y claridad sobre lo que se espera del rol profesional.

En la **dimensión de evaluación del desempeño**, las puntuaciones siguen siendo muy elevadas, excepto en un punto clave: la participación en auditorías, que obtiene una puntuación notablemente baja (1,0). Este valor indica la ausencia o la falta de sistematización de procesos de auditoría interna o externa y constituye un área de mejora prioritaria. Por lo demás, la organización del trabajo diario (5,0), el conocimiento de responsabilidades (5,0), la retroalimentación periódica (5,0) y los criterios claros de evaluación (4,0) muestran que el programa en valoración de esta persona opera con gran eficacia y claridad interna.

En el ámbito de **percepciones y sentimientos**, el programa obtiene una puntuación perfectamente redonda de 5,0 en motivación laboral, valoración del trabajo realizado, identificación con los objetivos y satisfacción con la participación en el programa, así como en la calidad de las relaciones laborales y la comunicación interna.

Las **dificultades encontradas** reciben puntuaciones más moderadas, aunque no bajas. Se reconoce haber afrontado desafíos importantes (3,0), se identifican factores que dificultan el desarrollo (3,0) y se experimentan limitaciones derivadas de la falta de recursos (4,0). Del mismo modo, se considera que existen barreras que impiden alcanzar plenamente los objetivos del programa (3,0) y que algunas acciones podrían haberse llevado a cabo de una manera diferente (3,0).

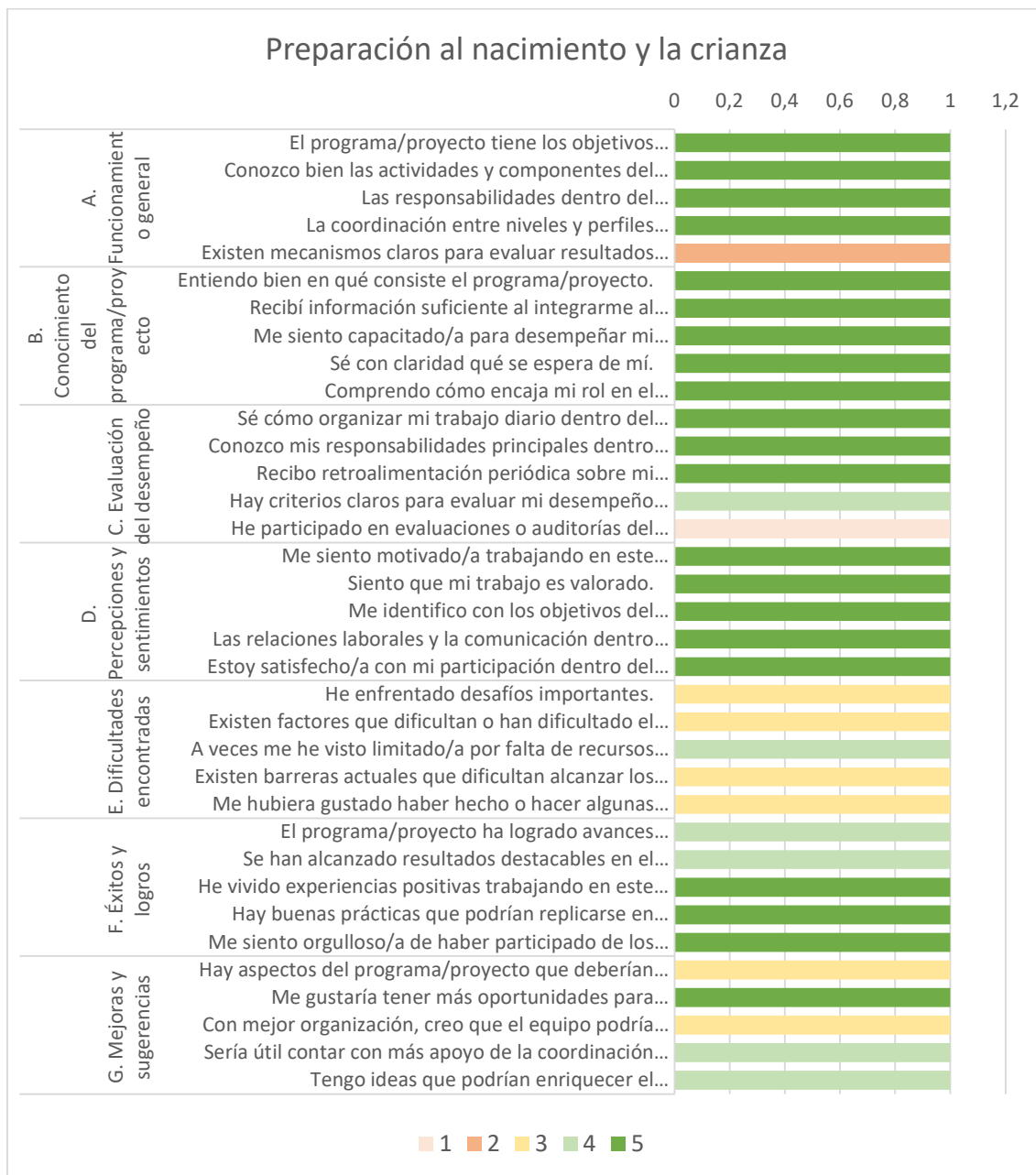
La dimensión de **éxitos y logros** presenta puntuaciones también muy elevadas: se reportan avances significativos (4,0), resultados destacables (4,0), experiencias positivas (5,0) y buenas prácticas replicables (5,0). La satisfacción por haber contribuido a estos logros alcanza igualmente un 5,0, confirmando la percepción de impacto y utilidad social del programa.

En cuanto a **mejoras y sugerencias**, el personal identifica aspectos que requieren atención, como una puntuación de 3,0 en aspectos susceptibles de mejora y en organización del equipo para lograr mayores resultados. Sin embargo, la valoración de poder proponer ideas alcanza un 5,0, y también son altas las puntuaciones en la utilidad de una mayor coordinación del programa (4,0) y en la existencia de ideas para enriquecerlo (4,0).

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Media aprox.	Fortalezas destacadas	Debilidades identificadas
A. Funcionamiento general	2,0 – 5,0	Claridad total de objetivos (5,0). Conocimiento excelente de actividades (5,0). Responsabilidades muy bien definidas (5,0). Mecanismos de evaluación claros (5,0).	Coordinación interprofesional muy insuficiente (2,0).
B. Conocimiento del programa	5,0	Comprensión perfecta del programa (5,0). Información inicial excelente (5,0). Alta capacitación (5,0). Claridad del rol y del encaje profesional (5,0).	No se detectan debilidades significativas.
C. Evaluación del desempeño	1,0 – 5,0	Organización del trabajo excelente (5,0). Retroalimentación sólida (5,0). Criterios de evaluación razonablemente definidos (4,0).	Muy baja participación en auditorías (1,0). Necesidad de formalizar procesos evaluativos.
D. Percepciones y sentimientos	5,0	Motivación máxima (5,0). Alta percepción de valoración del trabajo (5,0). Identificación plena con los objetivos (5,0). Relaciones laborales óptimas (5,0).	No se evidencian debilidades relevantes.
E. Dificultades encontradas	3,0 – 4,0	Capacidad para identificar desafíos y barreras (3,0–4,0). Reconocimiento realista de limitaciones.	Persisten dificultades operativas y de recursos (4,0). Necesidad de revisión de procesos para minimizar barreras.
F. Éxitos y logros	4,0 – 5,0	Experiencias positivas muy significativas (5,0). Buenas prácticas replicables (5,0). Avances y resultados destacados (4,0). Sentimiento de orgullo profesional (5,0).	Aún margen para consolidar y sistematizar los logros.

G. Mejoras y sugerencias	3,0 – 5,0	Alta voluntad de mejora y participación (5,0). Ideas claras para enriquecer el programa (4,0). Reconocimiento de áreas a mejorar (3,0).	Necesidad de reforzar organización interna (3,0) y coordinación (4,0).
---------------------------------	-----------	---	--



Preparación al nacimiento y la crianza

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

Salud Infantil y Adolescente

El Programa de Salud Infantil y Adolescente en la provincia de Cádiz presenta una valoración global alta, con una media aproximada en torno a **3,9 sobre 5**, lo que refleja una percepción muy positiva por parte de los profesionales y las profesionales que lo desarrollan. La dimensión de **funcionamiento general** muestra puntuaciones especialmente sólidas: la claridad de los objetivos del programa alcanza un **4,3**, el conocimiento de sus actividades un **4,1**, y la asignación de responsabilidades un **4,0**. La coordinación entre niveles profesionales recibe una puntuación algo menor (**3,5**), aunque sigue situándose en un nivel aceptable, mientras que la existencia de mecanismos para evaluar resultados obtiene un **3,3**, señalando la necesidad de reforzar esta área metodológica.

Dentro del bloque de **conocimiento del programa**, los resultados son elevados. Los profesionales y las profesionales manifiestan comprender bien el programa (**4,1**) y valoran positivamente la información que recibieron al integrarse (**3,7**), al tiempo que consideran sentirse capacitados y capacitadas para su desempeño (**4,2**). La claridad respecto a lo que se espera de su función obtiene un **4,0**, y la valoración de cómo encajan dentro del programa alcanza un **3,9**.

La **evaluación del desempeño** presenta puntuaciones más heterogéneas. La organización del trabajo diario se valora con **3,7**, y el conocimiento de responsabilidades con **3,9**, ambas en niveles altos. Sin embargo, la retroalimentación periódica recibe un **3,1**, y los criterios claros de evaluación un **3,3**, lo que indica limitaciones en la sistematización de los procesos evaluativos. La participación en auditorías, con un valor de **3,0**, confirma esta misma tendencia: aunque no se trata de puntuaciones bajas, sí reflejan áreas de mejora claras.

En la dimensión de **percepciones y sentimientos**, los resultados son muy favorables. La motivación alcanza un **3,9**, la percepción de que el propio trabajo es valorado otro **3,9**, y la identificación con los objetivos del programa llega a un **4,0**, lo que confirma un fuerte compromiso profesional. Las relaciones laborales y la comunicación interna reciben un **3,8**, mientras que la satisfacción con la participación en el programa se sitúa en **3,9**, consolidando un clima emocional positivo y favorable.

En cuanto a las **dificultades encontradas**, los profesionales y las profesionales indican haber enfrentado desafíos importantes, puntuado con **3,9**, y reconocen la existencia de factores que han dificultado su desarrollo (**3,6**). Asimismo, perciben limitaciones relacionadas con los recursos disponibles (**3,9**) y barreras que afectan al logro de los objetivos (**3,6**). La reflexión sobre aspectos que podrían haberse abordado de manera diferente alcanza un **3,8**, mostrando una capacidad autocrítica constructiva y orientada a la mejora.

La dimensión de **éxitos y logros** refleja una valoración positiva del impacto del programa. La percepción de avances significativos obtiene **3,7**, mientras que los resultados destacables alcanzan un **3,6**. Las experiencias positivas suponen una de las puntuaciones más altas de esta dimensión (**3,8**), y la existencia de buenas prácticas replicables recibe la máxima puntuación dentro de este bloque (**4,0**). La satisfacción profesional por haber contribuido a estos logros alcanza un **3,8**, reforzando la sensación de utilidad e impacto social.

Por último, la dimensión de **mejoras y sugerencias** muestra un compromiso con la mejora continua. Se identifican aspectos susceptibles de mejora con un **4,2**, se expresa interés en contar con más oportunidades para proponer ideas (**3,8**) y se considera que una mejor organización

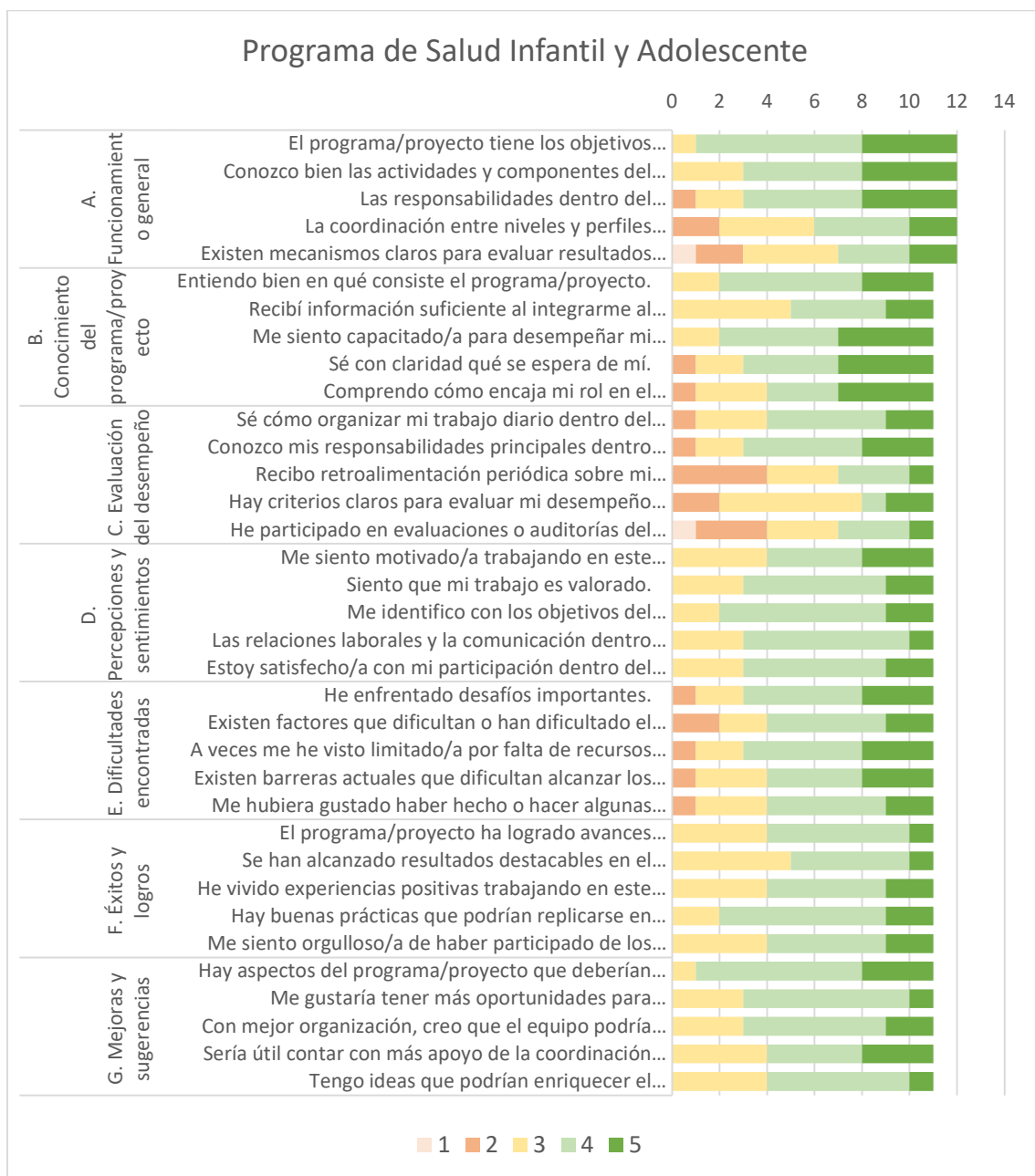
permitiría alcanzar resultados superiores (3,9). También se destaca la importancia de un mayor apoyo a la coordinación del programa (3,9), mientras que la existencia de ideas para enriquecer el proyecto se valora con un 3,7.

En conjunto, el Programa de Salud Infantil y Adolescente en Cádiz se percibe como una intervención robusta, bien comprendida, con un alto nivel de motivación profesional y con una clara percepción de impacto positivo. Sus principales áreas de mejora se relacionan con la evaluación del desempeño, la retroalimentación formal y la coordinación interprofesional.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Media	Fortalezas destacadas	Debilidades / Aspectos a mejorar
A. Funcionamiento general	3,8–4,0	Elevada claridad de objetivos (4,3); buen conocimiento del programa (4,1); asignación de responsabilidades adecuada (4,0).	Necesidad de mejorar los mecanismos de evaluación de resultados (3,3); coordinación interprofesional aún limitada (3,5).
B. Conocimiento del programa/proyecto	4,0	Alta comprensión del programa (4,1); buena capacitación para el desempeño (4,2); claridad de expectativas (4,0).	Información de acogida mejorable (3,7).
C. Evaluación del desempeño	3,4–3,5	Organización del trabajo diario bien valorada (3,7); claridad en responsabilidades (3,9).	Retroalimentación periódica insuficiente (3,1); escasa participación en auditorías (3,0); criterios de evaluación no totalmente definidos (3,3).
D. Percepciones y sentimientos	3,8–4,0	Alta motivación (3,9); identificación con los objetivos (4,0); buen clima laboral (3,8) y satisfacción con la participación (3,9).	Percepción de valoración del trabajo moderadamente ajustada (3,9), con margen para reforzar el reconocimiento formal.
E. Dificultades encontradas	3,7–3,8	Reconocimiento constructivo de dificultades y capacidad de análisis (3,8–4,0).	Limitaciones de recursos (3,9); barreras que dificultan objetivos (3,6); experiencias de desafíos importantes (3,9).
F. Éxitos y logros	3,7–3,8	Experiencias positivas elevadas (3,8); buenas prácticas replicables (4,0);	Percepción moderada de avances significativos (3,7) y resultados destacables (3,6).

		contribución personal valorada positivamente (3,8).	
G. Mejoras y sugerencias	3,9–4,0	Identificación clara de aspectos de mejora (4,2); propuestas para enriquecer el programa (3,7–3,9).	Necesidad de más oportunidades para participar en la mejora (3,8); demanda de mayor apoyo en coordinación (3,9).



Programa de Salud Infantil y Adolescente

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

PIOBIN – Programa Integral de Obesidad Infantil

El Plan Integral de Obesidad Infantil (PIOBIN) en la provincia de Cádiz muestra una valoración global sólida, con una media global estimada de **3,5/5** y caracterizada por niveles altos de claridad en los objetivos del programa (**4,3**), un conocimiento adecuado de sus componentes (**3,7**) y una asignación apropiada de responsabilidades (**3,8**). Estos elementos reflejan una estructura organizativa bien asentada que facilita la comprensión del funcionamiento general del programa. Sin embargo, la coordinación interprofesional presenta una valoración más moderada (**3,1**), indicando margen de mejora en los flujos de trabajo y la integración entre perfiles profesionales.

En relación con el **conocimiento del programa**, los profesionales y las profesionales manifiestan comprender claramente el proyecto y su rol dentro de él (**3,5–3,7**), y se sienten capacitados y capacitadas para desempeñar sus funciones (**3,6**). No obstante, la información recibida en el momento de la incorporación muestra una valoración algo inferior (**3,3**), lo que sugiere la conveniencia de reforzar los procesos de acogida y formación inicial.

La **evaluación del desempeño** constituye uno de los ámbitos con mayores desafíos. Aunque la organización del trabajo diario es percibida como eficaz (**3,3**) y la claridad en responsabilidades es adecuada (**3,3**), las valoraciones revelan importantes áreas de mejora: retroalimentación periódica insuficiente (**2,7**), criterios poco definidos para la evaluación del desempeño (**2,9**) y escasa participación en auditorías (**2,8**). Este patrón apunta a la necesidad de fortalecer los sistemas formales de seguimiento, evaluación y comunicación de resultados.

En el **ámbito emocional y motivacional**, los profesionales y las profesionales expresan niveles positivos de motivación (**3,2**) y de identificación con los objetivos del programa (**3,6**). El clima laboral también se valora favorablemente (**3,3**), al igual que la satisfacción con la participación en el programa (**3,3**). Sin embargo, la percepción de valoración del trabajo por parte de la organización alcanza puntuaciones moderadas (**3,2**), indicando la importancia de reforzar mecanismos de reconocimiento explícito.

Respecto a las **dificultades encontradas**, los profesionales y las profesionales reconocen enfrentarse a desafíos relevantes (**3,6**) y limitaciones relacionadas con recursos o barreras para alcanzar los objetivos (**3,8**). Aunque estas valoraciones son relativamente elevadas, se sitúan en un rango que refleja conciencia crítica más que una percepción de bloqueo, lo que puede interpretarse como una oportunidad para implementar medidas de apoyo operativo y ajustes organizativos.

En cuanto a los **logros y resultados**, el programa obtiene valoraciones positivas en experiencias satisfactorias dentro de PIOBIN (**3,3**) y en la identificación de buenas prácticas replicables (**3,6**). No obstante, los logros percibidos desde la puesta en marcha alcanzan una puntuación más débil (**3,1**), lo que sugiere que, pese a existir avances, estos no se han consolidado o visibilizado plenamente. Del mismo modo, la percepción de resultados destacables es moderada (**3,1**).

Finalmente, en el apartado de **mejoras y sugerencias**, la puntuación general es alta, especialmente en relación con la identificación de áreas susceptibles de mejora (4,1) y la capacidad del equipo para rendir mejor con una mayor organización (3,9). También se aprecia una demanda de oportunidades para aportar propuestas (3,8) y de un apoyo más sólido a la coordinación (4,0), lo que confirma una actitud proactiva y comprometida.

En conjunto, el programa PIOBIN en Cádiz presenta una base sólida en organización, claridad de objetivos y compromiso del personal, pero requiere reforzar de manera prioritaria los sistemas de evaluación del desempeño, los procesos de retroalimentación, la coordinación interprofesional y el apoyo en recursos.

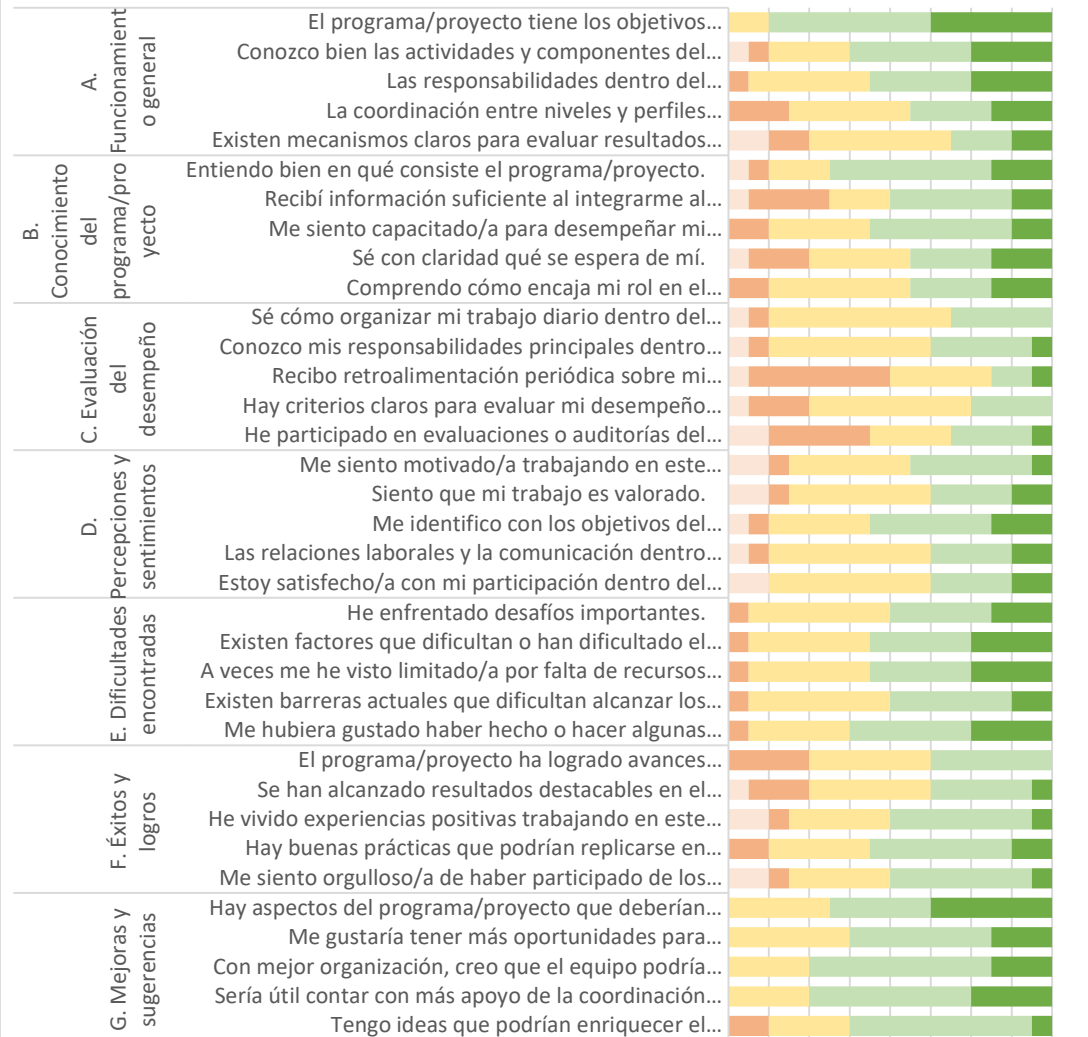
Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas identificadas	Debilidades identificadas
A. Funcionamiento general	3,9 – 4,3	Claridad elevada en los objetivos del programa (4,3). Buen conocimiento de componentes (3,7) y correcta asignación de responsabilidades (3,8).	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales mejorable (3,1).
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,3 – 3,7	Comprensión sólida del sentido del programa y del rol personal (3,5–3,7). Capacitación adecuada para desempeñar funciones (3,6).	Información inicial insuficiente en la incorporación (3,3).
C. Evaluación del desempeño	2,7 – 3,8	Organización diaria del trabajo y claridad de responsabilidades bien valoradas (3,3–3,8).	Retroalimentación periódica limitada (2,7). Escasez de criterios claros para la evaluación (2,9). Baja participación en auditorías (2,8).
D. Percepciones y sentimientos	3,2 – 3,6	Alta identificación con los objetivos (3,6). Motivación razonable (3,2–3,3). Buen clima laboral y satisfacción con la participación (3,3).	Percepción moderada de valoración del trabajo por parte de la organización (3,2).
E. Dificultades encontradas	3,6 – 3,8	Capacidad de reconocer desafíos y limitaciones con enfoque constructivo.	Elevada percepción de barreras para alcanzar objetivos (3,8). Limitaciones operativas y de recursos con impacto en la ejecución (3,8).

F. Éxitos y logros	3,1 – 3,6	Buenas prácticas identificadas como replicables (3,6) . Experiencias positivas dentro del programa (3,3) .	Logros percibidos desde la puesta en marcha moderados (3,1) . Resultados destacables insuficientemente visibles (3,1) .
G. Mejoras y sugerencias	3,6 – 4,1	Elevada capacidad para identificar mejoras (4,1) . Actitud proactiva y disposición a aportar sugerencias (3,8) .	Necesidad de mayor apoyo a la coordinación (4,0) y de una mejor organización interna para maximizar el rendimiento (3,9) .

PIOBIN

0 2 4 6 8 10 12 14 16 18



1 2 3 4 5

PIOBIN

0,0 0,5 1,0 1,5 2,0 2,5 3,0 3,5 4,0 4,5 5,0



■ Media

Aportaciones y sugerencias en apartado “Otras observaciones”

En el apartado otras observaciones algunas personas señalan textualmente lo siguiente:

- “La mayor barrera para lograr efectividad en el programa es la falta de recursos humanos, tanto en Educación como en Sanidad.
- El profesorado no dispone de horas específicas de salud para gestionar adecuadamente el programa a nivel educativo y la Enfermera Referente, en algunos sitios, tiene contrato eventual, lo que implica falta de continuidad a la hora de elaborar los planes. Por otro lado, la gran cantidad de centros asignados a cada enfermera implica dispersión ya que la enfermera no puede estar presente de forma constante en ningún centro, dificultando la detección temprana de necesidades y la planificación y desarrollo de programas de salud adaptados a cada centro”.
- “He contestado a programas en los que no participo directamente pero si conozco porque forman parte de mi entorno laboral o por razones de coordinación con otros compañeros y compañeras o por interés profesional”.
- “Me gustaría prácticas de los proyectos”.
- “La necesidad de recursos para la realización de los programas es muy necesaria”.
- “Querría mencionar que trabajando dentro del programa RELAS, existen muchas limitaciones en cuanto acceso y competencias. Deberían mejorar los canales de información y accesibilidad con los Ayuntamientos y Delegaciones, para poder facilitar nuestro trabajo en la comunidad. Con respecto al PIOBIN, habría que clarificar bien los criterios de derivación, desde atención primaria a atención especializada (endocrino), además de los de exclusión. Y seguir trabajando, en agregar el gestor de informe en Diraya para este programa, para poder facilitar el registro de las actividades individuales y colectivas”.
- “Como EFyC y teniendo en cuenta el trabajo y las funciones que se nos han asignado en Andalucía, los programas y proyectos de Promoción de la Salud en los que se nos está incluyendo me parecen muy interesantes, pero tengo la sensación de falta de coordinación o directrices claras de cómo llevarlos a cabo en el ámbito de cada centro de salud”.
- “Sugiero que igual que la Enfermería Comunitaria las ERCE estemos exentas de asistencial en los meses de verano ya que es fundamental para poder realizar funciones de actualización, generar contenidos, evaluar resultados, investigación, etc. que nos permita ir comenzando los cursos escolares con parte del trabajo organizativo ya preparado y no que tenemos que ir intercalándolo con las nuevas instrucciones que se van poniendo en marcha y que no pueden esperar. Posibilidad de carrera profesional y nivel de acreditación, ya que sin ser ebap como tal, con cupo asignado no podemos avanzar en lo que tenemos de base antes de comenzar con las funciones de erce”.
- “El proyecto sobre el mapa de activos estamos en desarrollo aún”.
- “Como enfermera referente en el ámbito escolar, tengo la oportunidad de desempeñar un rol clave en la promoción de la salud, prevención de enfermedades y acompañamiento integral del alumnado, adolescentes y sus familias. Realizo talleres de salud sexual y hábitos saludables, y primeros auxilios para alumnos y docentes. También participé en la elaboración de protocolos de actuación ante emergencias y situaciones de vulnerabilidad social o psicológica. Como reto construir un clima de confianza y

confidencialidad con estudiantes y familias y fomentando el diálogo abierto, es fundamental para intervenir eficazmente y de forma multidisciplinar con el resto del equipo sanitario y sociosanitario”.

- “No dispongo de materiales para las actividades que me gustaría realizar”.

Resultados globales

El conjunto de programas de promoción de la salud en la provincia de Cádiz presenta **un rendimiento global sólido, en torno al 3,8 de media global estimada**, con medias que oscilan entre **3,5 y 4,2 puntos**, lo que refleja un grado de madurez organizativa importante, una adecuada comprensión técnica de los objetivos y un compromiso profesional estable. Destacan los programas **Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo (4,2)** y el de **Preparación al Nacimiento y Crianza (4,2)** como mejor valorados y **Salud Infantil y Adolescente (3,9)**, que confirman un desempeño especialmente robusto en ámbitos vinculados a la educación y la salud de la infancia y la adolescencia.

Los programas **Activos para la Salud (3,7)** y **PIOBIN (3,5)** muestran también valores elevados, destacando la percepción de utilidad y la identificación del personal con los objetivos. Los programas **PAPEF (3,6)**, **RELAS (3,5)** y **PSLT (3,5)** obtienen resultados positivos pero más moderados, donde la coordinación, la retroalimentación y la evaluación sistemática aparecen como elementos recurrentemente deficitarios.

En conjunto, Cádiz muestra un perfil caracterizado por **compromiso con la promoción de hábitos de vida saludable entre su población en función de los resultados de los programas que han sido valorados, clima laboral positivo, capacidad para generar logros y buenas prácticas**, contrarrestado por **debilidades estructurales de carácter organizativo**, centradas en la evaluación del desempeño, la coordinación intersectorial y el seguimiento sistemático de los programas.

Dimensiones mejor valoradas

De las siete dimensiones evaluadas, en Cádiz destacan especialmente:

- **Conocimiento del programa y claridad de objetivos (Medias 3,8–4,1):** Los profesionales y las profesionales manifiestan comprender bien su rol, los objetivos del programa y los componentes que lo integran.
- **Percepciones y sentimientos (3,8–4,2):** La motivación, satisfacción, identificación con los objetivos y calidad de las relaciones profesionales son consistentemente altas.
- **Logros y éxitos percibidos (3,6–4,4):** La mayoría de programas destacan avances, buenas prácticas replicables y experiencias positivas.

Dimensiones menos valoradas

- **Evaluación del desempeño (2,0–3,2):** La retroalimentación periódica, los criterios de evaluación y la participación en auditorías son insuficientes en todos los programas.
- **Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (2,0–3,3):** Limitación especialmente visible en RELAS, PAPEF, PSLT y PIOBIN.

- **Recursos y organización interna (3,0–3,6):** Los profesionales y las profesionales señalan que podrían obtenerse mejores resultados con una organización más eficiente y un apoyo operativo más sólido.

Cuadro resumen de los 8 programas valorados. Provincia de Cádiz

(Una única media por programa, más aspectos destacados y áreas de mejora)

Programa	Media global	Aspectos destacados	Áreas de mejora
RELAS	3,5	Conocimiento adecuado, motivación y afrontamiento de dificultades.	Auditorías (2,0), retroalimentación (2,8), coordinación (2,8).
PSLT	3,5	Buen conocimiento (3,6), motivación (3,4), satisfacción (3,3).	Seguimiento y auditorías (3,0), barreras organizativas (3,2).
PAPEF	3,6	Claridad de objetivos (4,1), comprensión del programa (3,8), avances percibidos.	Auditorías (2,1), retroalimentación (2,9), comunicación interna (3,1).
Activos para la Salud	3,7	Alta motivación (3,9), integración (3,8), claridad (3,9).	Auditorías muy bajas (2,4), recursos y barreras (3,4–3,6).
HVSE – Ámbito Educativo	4,2	Programa mejor valorado; claridad (4,3), logros (4,4), satisfacción (4,2).	Evaluación del desempeño (3,3–3,7).
Preparación al Nacimiento y Crianza	4,2	Motivación y satisfacción sobresalientes (5,0); claridad alta.	Coordinación (2,0) y auditorías (1,0).
Salud Infantil y Adolescente	3,9	Relaciones laborales positivas, logros percibidos, claridad.	Evaluación del desempeño (3,0–3,1).
PIOBIN	3,5	Claridad del programa (4,3), afrontamiento de dificultades (3,8), motivación (3,9).	Retroalimentación baja (2,7), coordinación (3,1).

Puntos críticos expresados por participantes:

- Retroalimentación y auditorías insuficientes en todos los programas.
- Coordinación intersectorial limitada, especialmente en programas comunitarios.
- Barreras operativas y falta de recursos, que dificultan alcanzar objetivos.
- Heterogeneidad en la calidad organizativa, pese a la alta motivación del personal.

Oportunidades de mejora

- Implantar sistemas estables de seguimiento y evaluación, integrados en todos los programas.
- Fortalecer la coordinación entre atención primaria, ayuntamientos, educación y comunidades locales
- Reforzar la comunicación interna mediante ciclos de retroalimentación regulares.
- Activar planes de transferencia de buenas prácticas desde HVSE y programas infantiles.
- Alinear recursos y cargas de trabajo para mejorar la eficiencia en la ejecución.
- Aprovechar el alto compromiso del equipo de profesionales para impulsar procesos de mejora continua.

Conclusiones generales

La provincia de Cádiz presenta **una base profesional altamente competente**, con programas que funcionan de manera estable y que generan satisfacción entre los equipos. El conocimiento de los programas, la identificación con los objetivos y el clima laboral son pilares sólidos que permiten garantizar la sostenibilidad de los proyectos.

No obstante, existe un **déficit estructural persistente** en aspectos organizativos:

- evaluación sistemática del desempeño,
- auditorías internas,
- retroalimentación periódica,
- coordinación multinivel y recursos operativos.

Estos elementos limitan el potencial de programas que, desde el punto de vista técnico y motivacional, podrían alcanzar resultados aún más significativos.

Anexo: dimensiones y subdimensiones (descripción completa en el cuestionario)

A. Funcionamiento general	El programa/proyecto tiene los objetivos claramente definidos.
	Conozco bien las actividades y componentes del programa o proyecto.
	Las responsabilidades dentro del programa/proyecto están bien asignadas.
	La coordinación entre niveles y perfiles profesionales ha sido adecuada para la implementación y seguimiento del programa o proyecto.
	Existen mecanismos claros para evaluar resultados del programa.
B. Conocimiento del programa/proyecto	Entiendo bien en qué consiste el programa/proyecto.
	Recibí información suficiente al integrarme al programa/proyecto.
	Me siento capacitado/a para desempeñar mi función en el marco del programa//proyecto.
	Sé con claridad qué se espera de mí.
	Comprendo cómo encaja mi rol en el programa//proyecto.
C. Evaluación del desempeño	Sé cómo organizar mi trabajo diario dentro del programa/proyecto.
	Conozco mis responsabilidades principales dentro del programa/proyecto.
	Recibo retroalimentación periódica sobre mi desempeño dentro del programa/proyecto.
	Hay criterios claros para evaluar mi desempeño dentro del programa/proyecto.
	He participado en evaluaciones o auditorías del programa/proyecto.
D. Percepciones y sentimientos	Me siento motivado/a trabajando en este programa/proyecto.
	Siento que mi trabajo es valorado.
	Me identifico con los objetivos del programa/proyecto.
	Las relaciones laborales y la comunicación dentro del programa son positivas.
	Estoy satisfecho/a con mi participación dentro del programa/proyecto.
E. Dificultades encontradas	He enfrentado desafíos importantes.
	Existen factores que dificultan o han dificultado el desarrollo del programa/proyecto.
	A veces me he visto limitado/a por falta de recursos dentro del programa/proyecto.
	Existen barreras actuales que dificultan alcanzar los objetivos del programa/proyecto.
	Me hubiera gustado haber hecho o hacer algunas cosas de forma diferente.
F. Éxitos y logros	El programa/proyecto ha logrado avances significativos desde su puesta en marcha

	Se han alcanzado resultados destacables en el programa/proyecto
	He vivido experiencias positivas trabajando en este programa/proyecto
	Hay buenas prácticas que podrían replicarse en otros programas/proyectos
	Me siento orgulloso/a de haber participado de los logros obtenidos
G. Mejoras y sugerencias	Hay aspectos del programa/proyecto que deberían mejorarse.
	Me gustaría tener más oportunidades para proponer ideas o sugerencias para el programa/proyecto.
	Con mejor organización, creo que el equipo podría lograr más.
	Sería útil contar con más apoyo de la coordinación del programa/proyecto.
	Tengo ideas que podrían enriquecer el programa/proyecto.

NOTA FINAL:

Informe elaborado por el Servicio de Promoción y Acción Local en Salud de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias de la Junta de Andalucía con el apoyo técnico y metodológico de la Escuela Andaluza de Salud Pública.

Octubre-Noviembre de 2025