



## **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**

**ALMERÍA**

**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 **Almería**, 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 conjunto de 8 programas de Promoción de la Salud y de Salud e Infancia desarrollados en la provincia de Almería (*todos menos el de “Preparación al nacimiento y la crianza” que no ha obtenido ninguna valoración*) refleja una valoración global positiva, con medias generales que **oscilan entre 3,7 y 4,3 puntos sobre 5. La media de todos los programas se sitúa en 4.**

Los resultados muestran profesionales implicados, conocedores del marco metodológico y comprometidos con los objetivos de la Estrategia de Promoción de la Salud de Andalucía y el Plan Estratégico de Salud de la Infancia y la Adolescencia. Los resultados muestran una red de programas de promoción de la salud consolidada, participativa y con alto grado de compromiso profesional. Se expresan niveles altos de conocimiento, implicación y satisfacción, especialmente en los programas de ámbito educativo y comunitario, que destacan por su madurez, coherencia metodológica y capacidad de generar impacto positivo en la población. Persisten, no obstante, retos comunes relacionados con la evaluación del desempeño, la coordinación intersectorial y el reconocimiento institucional del trabajo realizado, ámbitos en los que se concentran las principales oportunidades de mejora.

---

## **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 Almería**, 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 en la provincia de Almería, 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 36 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). De ellos, solo 24 profesionales completaron los campos referentes a la evaluación de los programas.

### Programas evaluados:

RELAS, PAPEF, Playas y Piscinas sin Humo, PSLT, Activos para la Salud, Hábitos Saludables en el ámbito educativo, Salud Infantil y Adolescente y PIOBIN. Del programa Preparación al Nacimiento y la Crianza no se obtuvieron respuestas.

### Profesionales participantes:

En total han accedido al cuestionario 36 personas. De las 36 personas, 24 personas han aportado información de al menos uno de los 8 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 ha continuado con la evaluación de los mismos.

Almería	24 respuestas que han completado información de al menos un programa
Centro de Salud	16
Distrito Sanitario / Área de Gestión Sanitaria	8

### Profesiones de las 24 respuestas obtenidas:

Almería	24
Enfermero/a especialista, Enfermería Familiar y Comunitaria	10
Enfermero/a, con funciones de referente de centro educativos	8
FEA Psicólogo/a clínico	1

Técnico/a de Salud en Educación para la Salud y Participación Comunitaria y técnico/a de promoción de la salud	3
Otras funciones: Dirección USP, Equipo Directivo de Distrito	2

## 4. Análisis de Resultados

### Descripción por programas

#### RELAS – Red Local de Acción en Salud

El Programa RELAS (Red Local de Acción en Salud) en la provincia de Almería presenta una valoración global alta, con puntuaciones medias que oscilan entre 3,5 y 4,2 puntos sobre 5, lo que refleja una percepción positiva por parte de los y las profesionales participantes. Los resultados muestran un programa bien estructurado, conocido y valorado, con un alto grado de identificación con los objetivos y una actitud proactiva hacia la mejora continua.

Las dimensiones mejor puntuadas corresponden a Funcionamiento general (media estimada 3,8–4,0), Conocimiento del programa/proyecto ( $\approx 4,1$ ) y Percepciones y sentimientos ( $\approx 3,9$ –4,0). Estos valores indican que los equipos conocen con claridad los objetivos del programa, se sienten capacitados para su desarrollo y mantienen una actitud positiva y comprometida.

En cambio, las dimensiones con puntuaciones más bajas son Evaluación del desempeño (media 3,2) y algunos ítems de Dificultades encontradas (3,5–3,7), lo que sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, retroalimentación y evaluación interna, así como de reducir las barreras organizativas derivadas de recursos limitados o de la coordinación interinstitucional.

El conjunto de resultados evidencia un alto nivel de profesionalización y una red consolidada en los municipios adheridos, aunque persisten retos en la coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,6) y en la evaluación formal de resultados (3,5).

Finalmente, la dimensión Mejoras y sugerencias (media  $\approx 3,9$ –4,0) destaca por su carácter constructivo y participativo, reflejando un fuerte compromiso con la mejora de la organización, la eficiencia y el trabajo en equipo. Los ítems con mejores valoraciones —“Hay aspectos del programa/proyecto que deberían mejorarse” (4,2) y “Con mejor organización, el equipo podría lograr más” (3,9)— muestran una disposición activa hacia la innovación y el aprendizaje continuo.

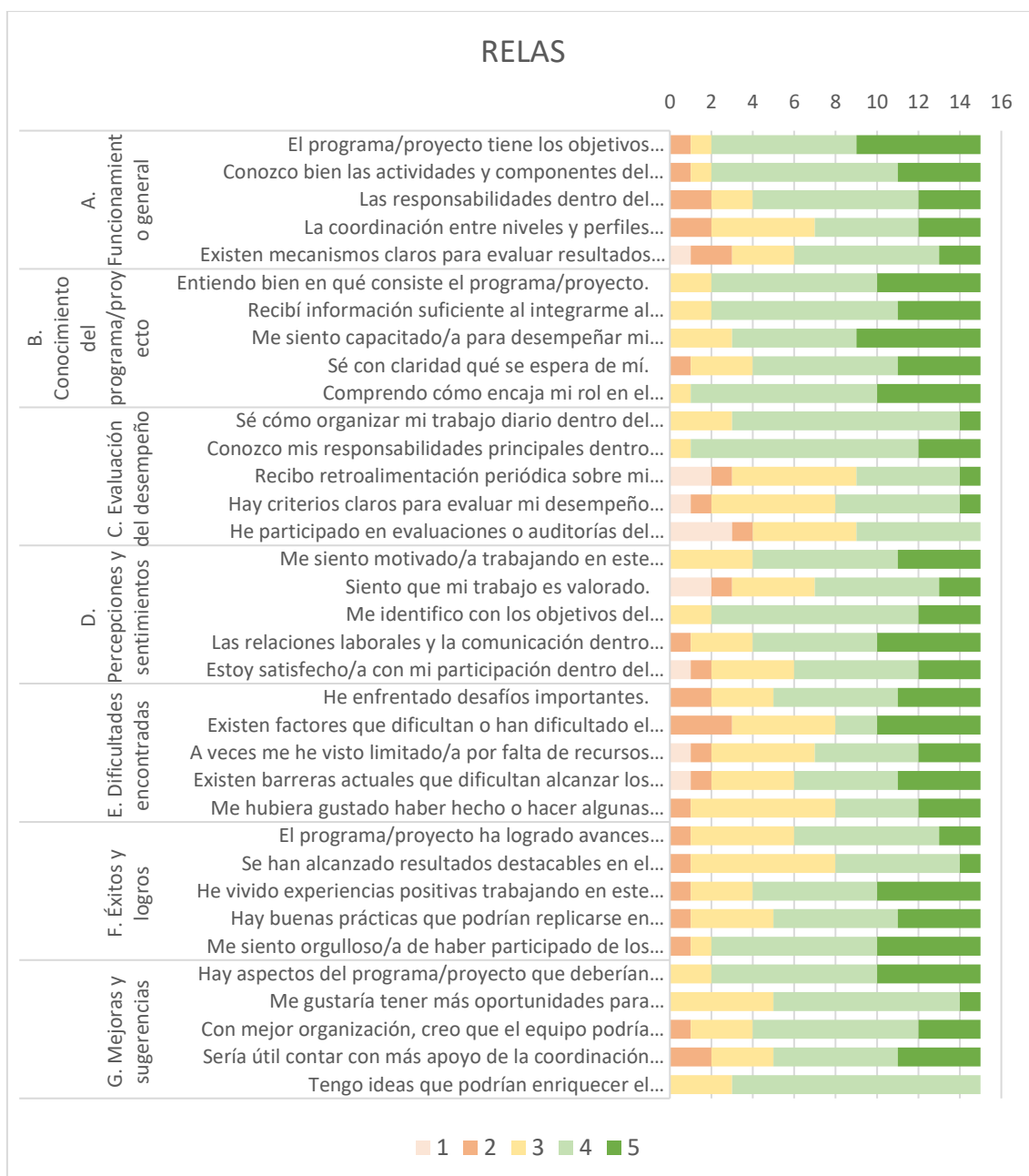
En conjunto, RELAS Almería se percibe como un programa consolidado y valorado, con claridad en sus objetivos y compromiso profesional, aunque precisa reforzar la evaluación del desempeño, la comunicación interna y los mecanismos de coordinación interinstitucional.

## Fortalezas y Debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	3,8	Objetivos claramente definidos (4,2); conocimiento de actividades (4,1)	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,6); mecanismos de evaluación de resultados (3,5)
<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	4,1	Comprensión del programa (4,2); claridad del rol (4,3); capacitación para desempeñar funciones (4,0)	Claridad sobre expectativas (3,9); información inicial al integrarse (4,1 – margen de mejora leve)
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	3,2	Conocimiento de responsabilidades (4,1); organización del trabajo (3,9)	Retroalimentación periódica (3,1); participación en evaluaciones o auditorías (2,9)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	3,9	Motivación laboral (4,0); identificación con objetivos (4,1); relaciones laborales positivas (4,0)	Valoración del trabajo realizado (3,3); satisfacción general (3,6)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	3,6	Capacidad para afrontar desafíos (3,8); superación de barreras (3,7)	Limitaciones de recursos y factores que dificultan el desarrollo (3,5–3,6)
<b>F. Éxitos y logros</b>	3,7	Experiencias positivas (4,0); buenas prácticas replicables (3,9)	Avances significativos del programa (3,7); resultados destacables (3,5)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	3,9	Aspectos por mejorar (4,2); buena organización y trabajo	Necesidad de mayor participación en la propuesta de ideas (3,7);

		en equipo (3,9); apoyo de la coordinación (3,8)	fortalecimiento de la coordinación intersectorial (3,8)
--	--	---	---

fortalecimiento de la  
coordinación  
intersectorial (3,8)



0   2   4   6   8   10   12   14   16

A. funcionamiento general

programa/proy

### C. Evaluación

D. Percepciones  
sentimiento

## E. Dificultades

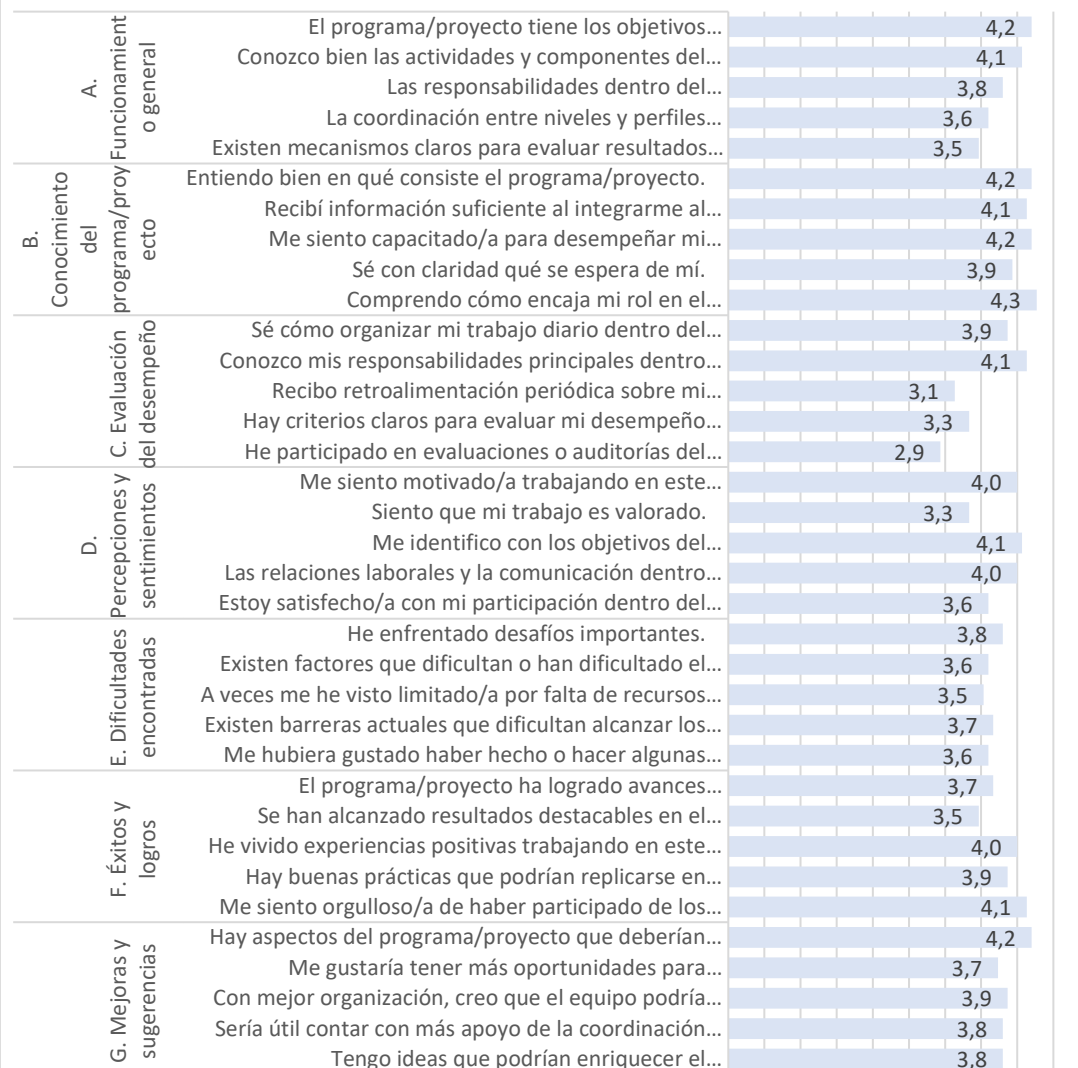
## F. Éxitos y

G. Mejoras

1 2 3 4 5

## 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 Almería presenta una valoración global muy positiva, con medias comprendidas entre 3,8 y 4,7 puntos sobre 5. Los resultados evidencian un alto nivel de satisfacción profesional, buena comprensión del programa y una percepción consolidada de logros y efectividad en su aplicación.

Las dimensiones mejor valoradas corresponden a Percepciones y sentimientos (4,4–4,7), Conocimiento del programa/proyecto ( $\approx 4,2$ ) y Éxitos y logros ( $\approx 4,4$ ). Estos datos indican que los y las profesionales implicados se sienten motivados, valorados e identificados con los objetivos del programa, además de percibir avances significativos y resultados destacables.

El Funcionamiento general obtiene una valoración también elevada ( $\approx 4,1$ ), destacando la claridad de los objetivos y la adecuada asignación de responsabilidades. Esto sugiere un nivel de planificación y gestión eficiente, que favorece la ejecución de las actividades y la integración de los distintos perfiles profesionales.

En cuanto a Evaluación del desempeño, aunque presenta medias favorables ( $\approx 4,1$ ), los resultados invitan a reforzar la evaluación participativa y la sistematización de auditorías, para consolidar la retroalimentación y el aprendizaje colectivo.

La dimensión Dificultades encontradas alcanza también valores altos ( $\approx 4,4$ –5,0), lo que refleja que, pese a reconocer ciertos desafíos, los equipos se perciben capaces de afrontarlos y superarlos eficazmente.

Por último, la dimensión Mejoras y sugerencias ( $\approx 4,2$ –4,3) muestra una actitud proactiva y colaborativa, con una clara disposición a proponer ideas, fortalecer la coordinación y optimizar la organización del trabajo.

En síntesis, el PAPEF Almería se consolida como un programa altamente valorado, con profesionales motivados y capacitados, que reconocen los resultados alcanzados y manifiestan un fuerte compromiso con la mejora continua. Las áreas de mejora más relevantes se centran en fortalecer la coordinación interprofesional y mantener mecanismos sistemáticos de evaluación y retroalimentación.

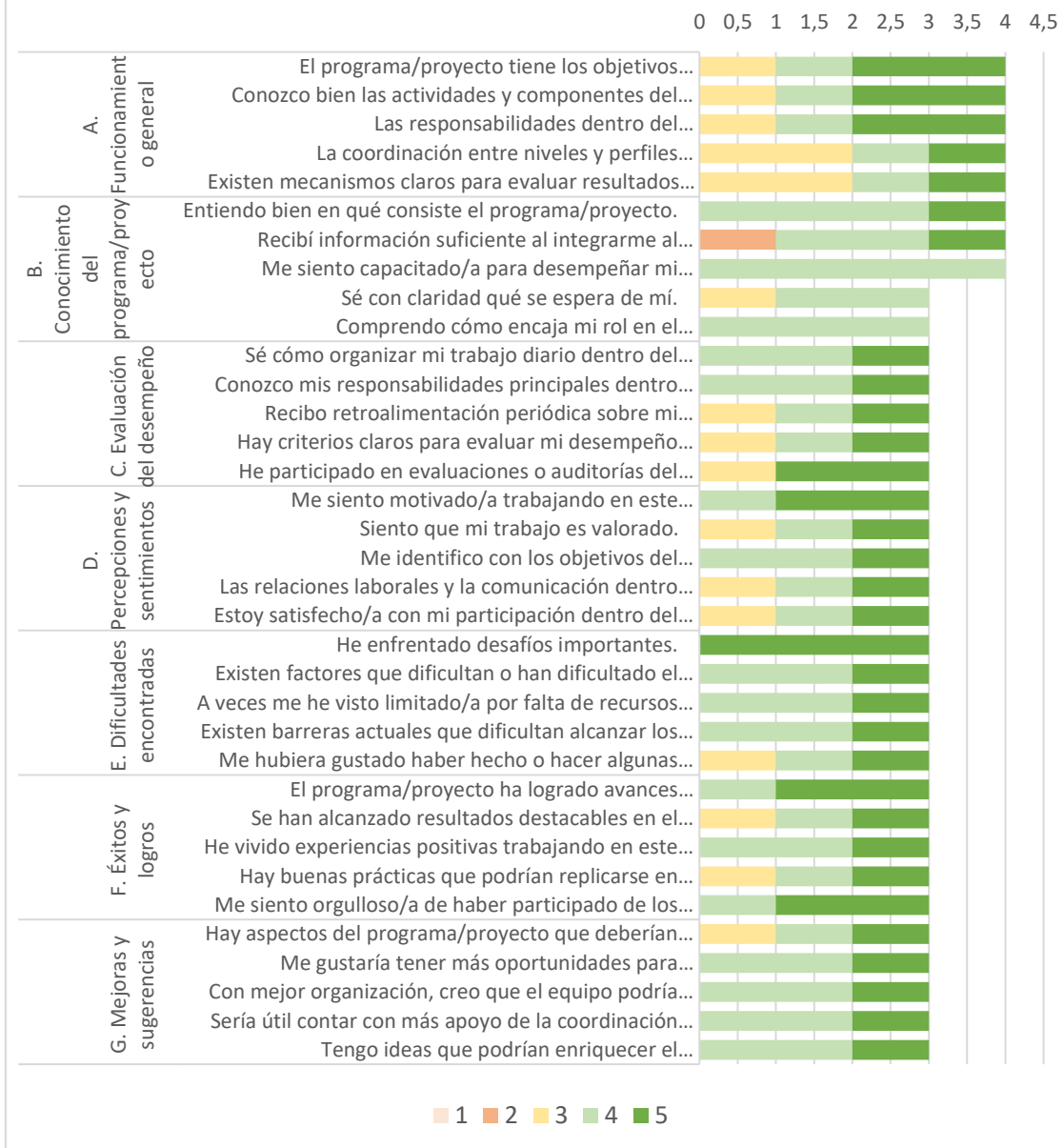
### Fortalezas y Debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	4,1	Objetivos claramente definidos (4,3); responsabilidades bien asignadas (4,3)	Coordinación entre niveles profesionales (3,8); mecanismos de evaluación (3,8)



<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	4,2	Entiendo bien en qué consiste el programa (4,3); claridad del rol (4,0); capacitación adecuada (4,1)	Información al integrarse (3,8); claridad sobre expectativas (3,7)
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	4,1	Conozco mis responsabilidades (4,3); retroalimentación periódica (4,0); criterios claros de evaluación (4,0)	Participación en auditorías o evaluaciones formales (4,3 – margen de mejora leve)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	4,4	Motivación en el trabajo (4,7); identificación con los objetivos (4,3); valoración del trabajo (4,0)	Relaciones laborales y comunicación interna (4,0 – mejora potencial en comunicación horizontal)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	4,4	Capacidad para afrontar desafíos importantes (5,0); superación de barreras (4,3)	Dificultades por recursos limitados (4,0)
<b>F. Éxitos y logros</b>	4,4	Avances significativos del programa (4,7); orgullo de participación (4,7); experiencias positivas (4,3)	Logros destacables aún por consolidar en algunos contextos (4,0)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,2	Proactividad para proponer ideas (4,3); mejor organización y apoyo de coordinación (4,3)	Mayor oportunidad para sugerencias formales (4,0); coordinación entre equipos (4,1)

## 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

## Programa Playas y Piscinas sin Humo

El programa “Playas y Piscinas sin Humo” en la provincia de Almería presenta una valoración global positiva, con puntuaciones medias que oscilan entre 3,0 y 4,7 puntos sobre 5, reflejando un grado elevado de satisfacción y compromiso profesional. Los resultados muestran que el personal participante conoce bien los objetivos y su papel dentro del programa, y percibe una buena acogida comunitaria y resultados visibles en salud pública.

Las dimensiones mejor valoradas son Éxitos y logros (4,0–4,3), Dificultades encontradas (4,0–4,7) y Mejoras y sugerencias (4,0–4,7). Estas cifras reflejan una percepción muy favorable sobre el impacto del programa en la comunidad, la capacidad para superar obstáculos y la actitud proactiva hacia la mejora continua.

El Conocimiento del programa/proyecto (media  $\approx$ 3,9–4,0) muestra que los y las profesionales comprenden claramente en qué consiste la iniciativa y su rol dentro de ella, reforzando la coherencia metodológica del plan.

Las dimensiones con puntuaciones más bajas son Evaluación del desempeño (media  $\approx$ 2,9–3,0) y algunos ítems de Percepciones y sentimientos (3,0–3,3), lo que indica la necesidad de reforzar la retroalimentación interna, la valoración del trabajo y la participación en auditorías o evaluaciones sistemáticas.

En el ámbito de Funcionamiento general (media  $\approx$ 3,9), se observan buenos niveles de planificación y definición de objetivos, aunque se identifican oportunidades de mejora en la coordinación interprofesional y en los mecanismos de evaluación de resultados.

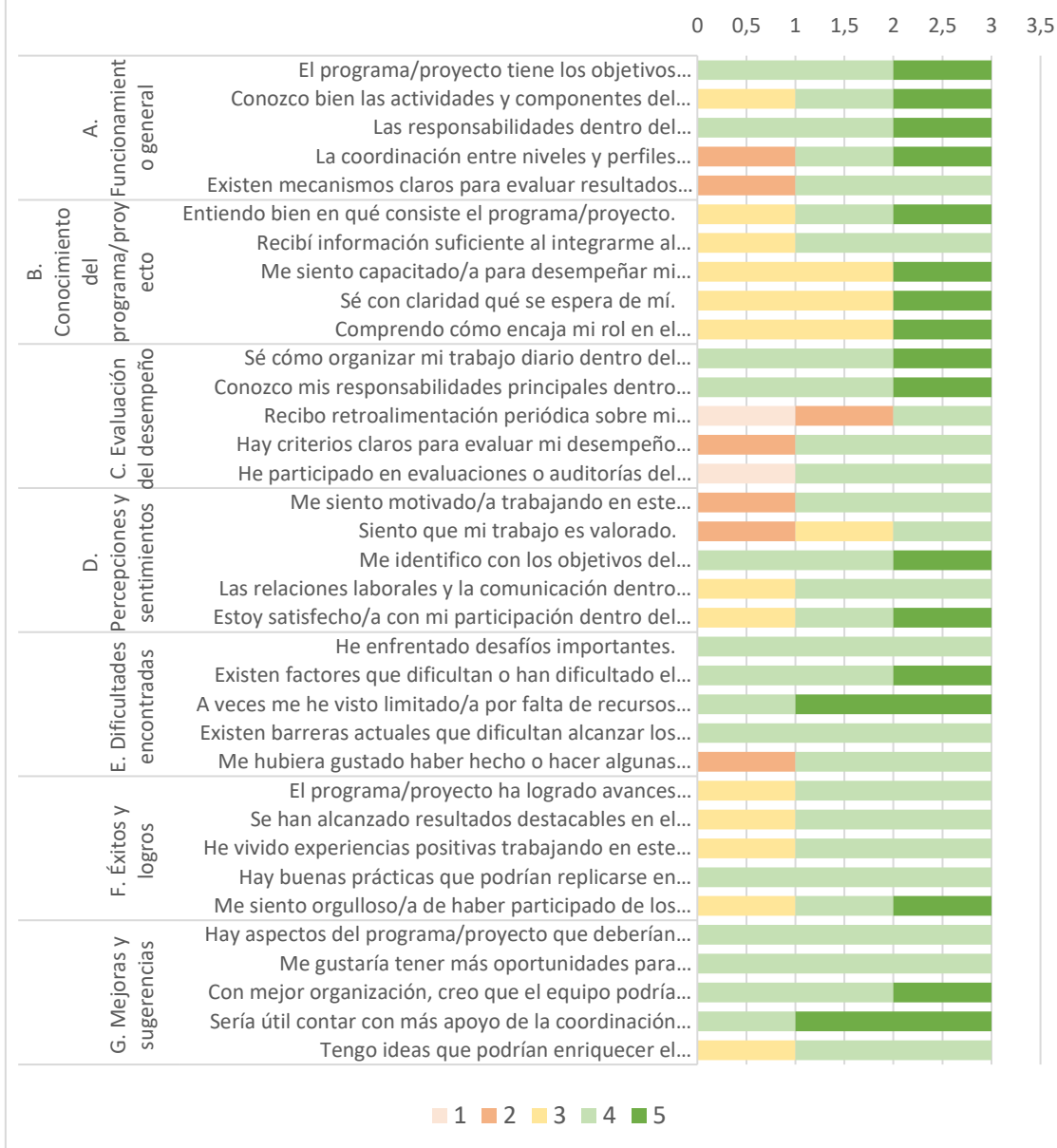
En conjunto, los datos muestran un programa bien implementado y valorado, con resultados positivos y compromiso profesional, aunque todavía requiere reforzar la comunicación interna, la evaluación formal del desempeño y los procesos de seguimiento.

### Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
A. Funcionamiento general	3,9	Objetivos claramente definidos (4,3); conocimiento de actividades (4,0); responsabilidades asignadas (4,3)	Coordinación interprofesional (3,7); mecanismos de evaluación (3,7)

<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	3,9	Comprensión del programa (4,0); claridad del rol (3,7)	Información inicial al integrarse (3,7); claridad sobre expectativas (3,7)
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	2,9	Conocimiento de responsabilidades (4,3); organización del trabajo (4,3)	Retroalimentación periódica (2,3); participación en auditorías (3,0)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	3,5	Identificación con objetivos (4,3); satisfacción general (4,0)	Motivación (3,3); valoración del trabajo (3,0)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	4,3	Capacidad para superar barreras (4,7); afrontamiento de desafíos (4,0)	Limitaciones de recursos o factores externos (4,0)
<b>F. Éxitos y logros</b>	4,0	Avances significativos (3,7); experiencias positivas (3,7); orgullo por logros (4,0)	Necesidad de mayor reconocimiento institucional (3,7)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,3	Apoyo de la coordinación (4,7); propuestas de mejora y organización (4,0–4,3)	Espacios formales para sugerencias (3,7); seguimiento de aportaciones (4,0)

## Playas y piscinas sin humo



## Playas y piscinas sin humo

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



■ Media

## PSLT – Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

El programa PSLT – Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo en la provincia de Almería presenta una valoración global media-alta, con puntuaciones entre 3,3 y 4,1 puntos sobre 5, lo que refleja una percepción positiva y consolidada del programa.

Los y las profesionales participantes destacan especialmente el buen conocimiento del programa, la claridad de los objetivos y la motivación profesional en torno a su implementación.

Las dimensiones mejor valoradas corresponden a Conocimiento del programa/proyecto ( $\approx 3,7-3,9$ ), Funcionamiento general ( $\approx 3,8-4,0$ ) y Mejoras y sugerencias ( $\approx 4,0-4,1$ ), lo que indica que los equipos comprenden bien la finalidad del programa, se sienten implicados y muestran una actitud constructiva hacia la mejora continua.

Las dimensiones con menor puntuación son Evaluación del desempeño (media  $\approx 3,1$ ) y algunos ítems de Percepciones y sentimientos ( $3,6-3,7$ ), que reflejan carencias en los mecanismos de retroalimentación y evaluación interna, así como la necesidad de un mayor reconocimiento institucional del trabajo realizado.

En el área de Dificultades encontradas ( $\approx 4,0-4,1$ ), se observa una buena capacidad de los equipos para afrontar desafíos y superar barreras, a pesar de identificar limitaciones de recursos o falta de tiempo en determinados contextos laborales.

Finalmente, la dimensión Éxitos y logros ( $\approx 3,8-3,9$ ) muestra que los profesionales perciben avances tangibles, experiencias positivas y buenas prácticas replicables en el entorno laboral, consolidando la imagen del programa como una herramienta efectiva para promover la salud en los centros de trabajo.

En conjunto, los resultados reflejan un programa con alto grado de implantación, profesionales motivados y una estructura organizativa sólida, pero que aún requiere reforzar los procesos de evaluación formal, comunicación y seguimiento coordinado entre niveles y agentes/entidades colaboradoras.

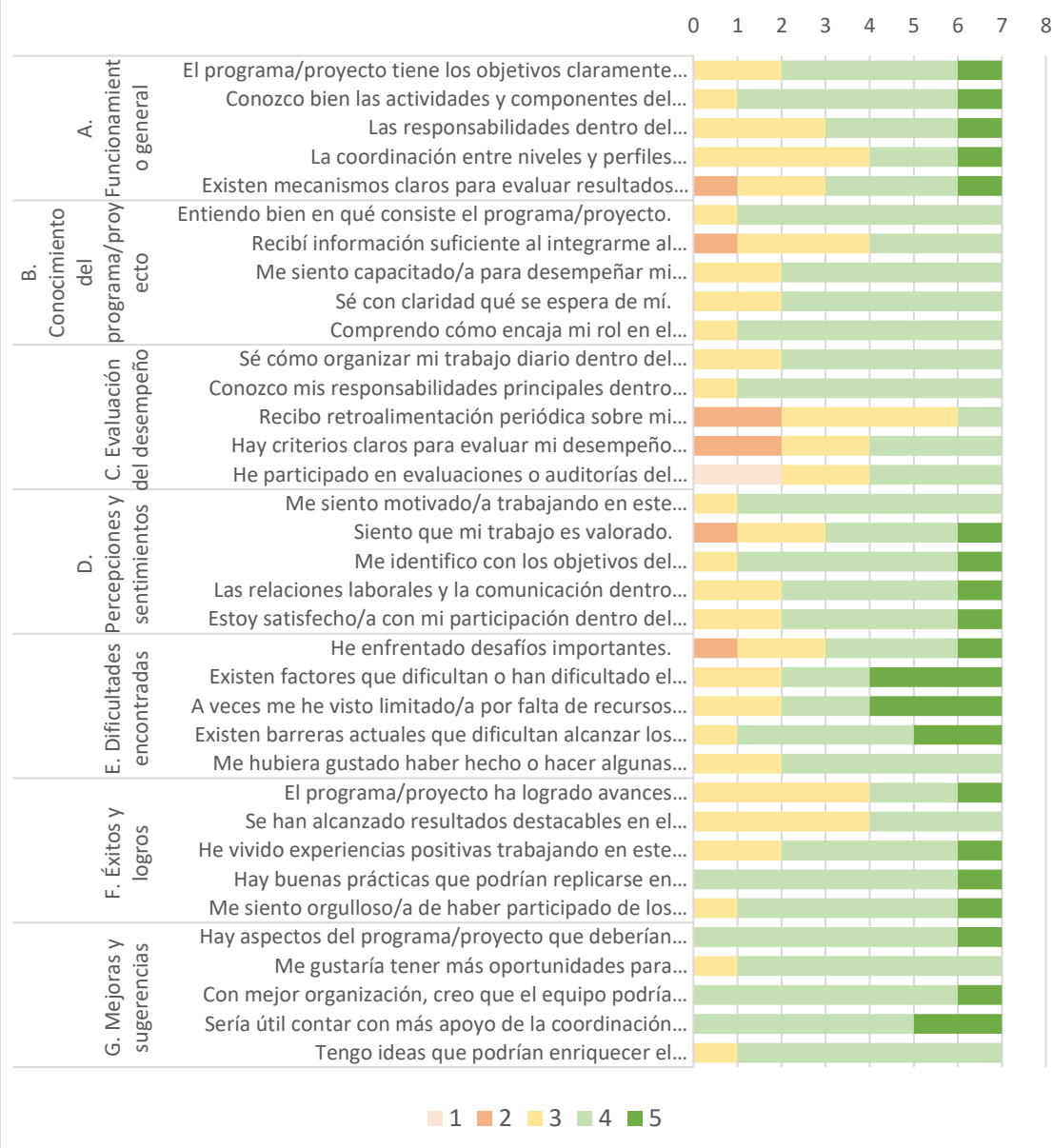
### Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	3,8	Claridad de objetivos (3,9); conocimiento de actividades (4,0)	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,6); mecanismos de evaluación de resultados (3,6)



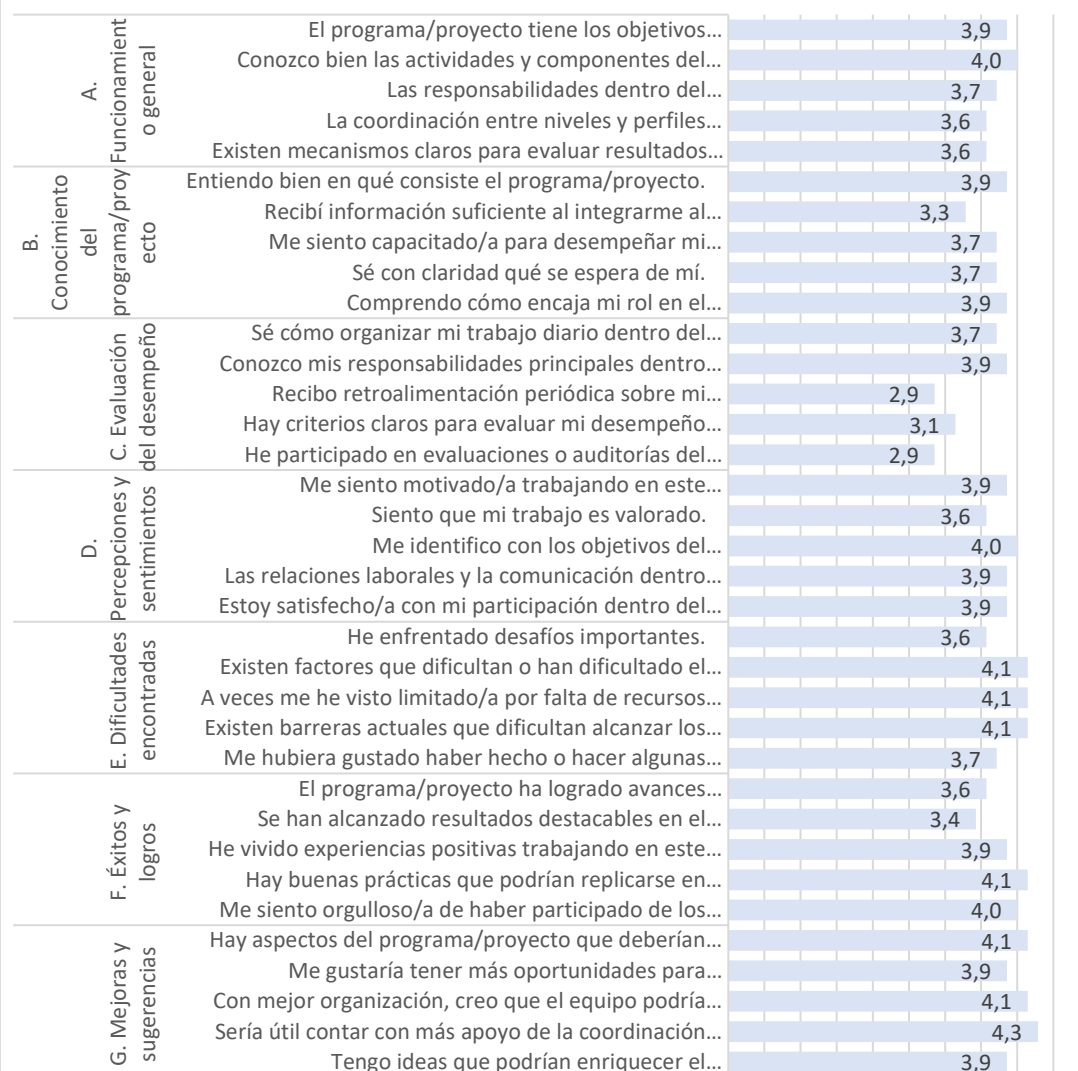
<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	3,8	Comprensión del programa (3,9); claridad de expectativas (3,7); encaje del rol (3,9)	Información inicial al integrarse (3,3); capacitación (3,7)
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	3,1	Conocimiento de responsabilidades (3,9); organización del trabajo (3,7)	Retroalimentación periódica (2,9); participación en evaluaciones o auditorías (2,9); criterios de evaluación (3,1)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	3,7	Motivación (3,9); identificación con objetivos (4,0); comunicación positiva (3,9)	Valoración del trabajo (3,6); satisfacción con la participación (3,6)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	4,0	Capacidad para afrontar desafíos (3,6); superación de barreras (4,1)	Limitaciones de recursos (4,1); factores que dificultan el desarrollo (4,1)
<b>F. Éxitos y logros</b>	3,8	Experiencias positivas (3,9); buenas prácticas replicables (4,1); orgullo por logros (4,0)	Avances significativos (3,6)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,0	Aspectos que deberían mejorarse (4,1); buena organización del equipo (3,9); apoyo de la coordinación (4,3)	Oportunidades de participación en sugerencias (3,9)

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



## 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 Almería presenta una valoración global positiva, con puntuaciones medias comprendidas entre 3,3 y 4,2 puntos sobre 5, lo que refleja una satisfacción generalizada y un alto grado de implicación profesional.

Los resultados evidencian que los y las participantes comprenden bien los objetivos del programa, se identifican con sus principios metodológicos y valoran positivamente la utilidad práctica del mismo.

Las dimensiones mejor puntuadas son Funcionamiento general (4,0), Conocimiento del programa/proyecto (4,0) y Percepciones y sentimientos (4,0–4,2), lo que sugiere que el programa cuenta con equipos cohesionados, motivados y con claridad en sus funciones.

Las dimensiones con valores más bajos corresponden a Evaluación del desempeño ( $\approx 3,5$ ) y Dificultades encontradas ( $\approx 3,8$ ), indicando la necesidad de reforzar la retroalimentación estructurada, los mecanismos de evaluación interna y la gestión de recursos.

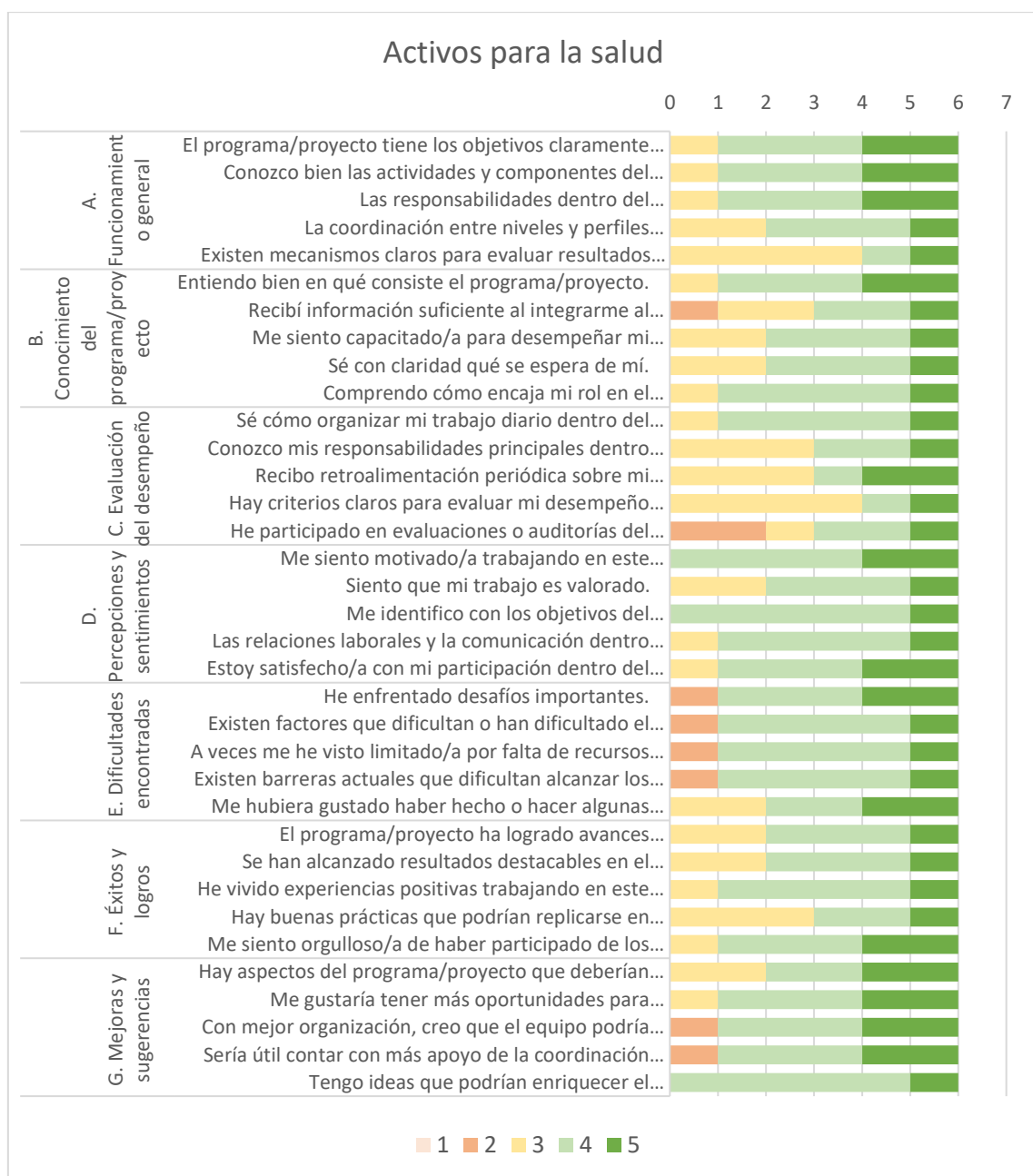
En el área de Éxitos y logros ( $\approx 4,0$ ), los resultados son alentadores: los y las profesionales destacan la existencia de buenas prácticas replicables y experiencias positivas derivadas de la implementación del programa. Asimismo, las Mejoras y sugerencias ( $\approx 4,1$ –4,2) reflejan una actitud participativa y proactiva, con propuestas orientadas a optimizar la organización y fortalecer la coordinación intersectorial.

En conjunto, Activos para la Salud Almería se consolida como un programa bien valorado, con equipos comprometidos y con impacto real en el ámbito comunitario, aunque con retos pendientes en la evaluación del desempeño, la coordinación transversal y la disponibilidad de recursos operativos.

## Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	4,0	Objetivos claramente definidos (4,2); conocimiento de actividades (4,2); responsabilidades bien asignadas (4,2)	Coordinación interprofesional (3,8); mecanismos de evaluación (3,5)
<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	4,0	Comprensión del programa (4,2); claridad de rol (4,0); capacitación (3,8)	Información al integrarse (3,5)

<b>C. Evaluación del desempeño</b>	3,5	Conocimiento de responsabilidades (3,7); retroalimentación del desempeño (3,8)	Participación en evaluaciones o auditorías (3,3); criterios de evaluación (3,5)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	4,0	Motivación (4,3); identificación con objetivos (4,2); satisfacción con la participación (4,2)	Valoración del trabajo (3,9)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	3,8	Capacidad para afrontar desafíos (4,0); superación de barreras (3,8)	Limitaciones de recursos (3,8); factores que dificultan el desarrollo (3,8)
<b>F. Éxitos y logros</b>	4,0	Experiencias positivas (4,0); orgullo por logros obtenidos (4,2)	Avances significativos y resultados destacables (3,8)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,1	Aspectos que deberían mejorarse (4,0); propuestas de mejora (4,2); coordinación del programa (4,0)	Oportunidades de participación en ideas (4,0)



## 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

## Programa Hábitos Saludables en el Ámbito Educativo

El programa “Promoción de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo” en la provincia de Almería presenta una valoración global muy positiva, con puntuaciones que oscilan entre 3,0 y 4,6 puntos sobre 5, lo que refleja un alto grado de satisfacción, compromiso profesional y consolidación.

Los resultados muestran que el programa cuenta con profesionales bien informados, motivados e identificados con los objetivos, especialmente en las dimensiones de Dificultades encontradas (4,4), Éxitos y logros (4,1–4,2) y Mejoras y sugerencias (4,4–4,6). Esto indica una fuerte orientación hacia la mejora continua y la sostenibilidad del programa en los entornos educativos.

Las dimensiones más destacadas son Funcionamiento general ( $\approx 4,0$ ) y Conocimiento del programa/proyecto ( $\approx 3,8$ –4,0), que evidencian claridad en los objetivos, buena comprensión del programa y roles definidos.

Por otro lado, las puntuaciones más bajas corresponden a Evaluación del desempeño ( $\approx 3,2$ ) y algunos ítems de Percepciones y sentimientos ( $\approx 3,4$ –3,7), lo que sugiere la necesidad de reforzar los mecanismos de retroalimentación y reconocimiento del trabajo realizado.

Los profesionales y las profesionales destacan de manera especial el impacto positivo del programa, tanto por su efecto educativo y comunitario como por su capacidad de implicar a los centros y familias en la promoción de hábitos saludables. La actitud proactiva y constructiva de los equipos se refleja en las altas puntuaciones de la dimensión Mejoras y sugerencias, donde sobresalen ítems como “Hay aspectos del programa que deberían mejorarse” (4,6) y “Sería útil contar con más apoyo de la coordinación” (4,6).

En conjunto, los datos confirman que el programa de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo es uno de los más consolidados del conjunto provincial, con alto nivel de motivación, compromiso y resultados visibles, aunque con margen de mejora en la evaluación interna y la coordinación interprofesional.

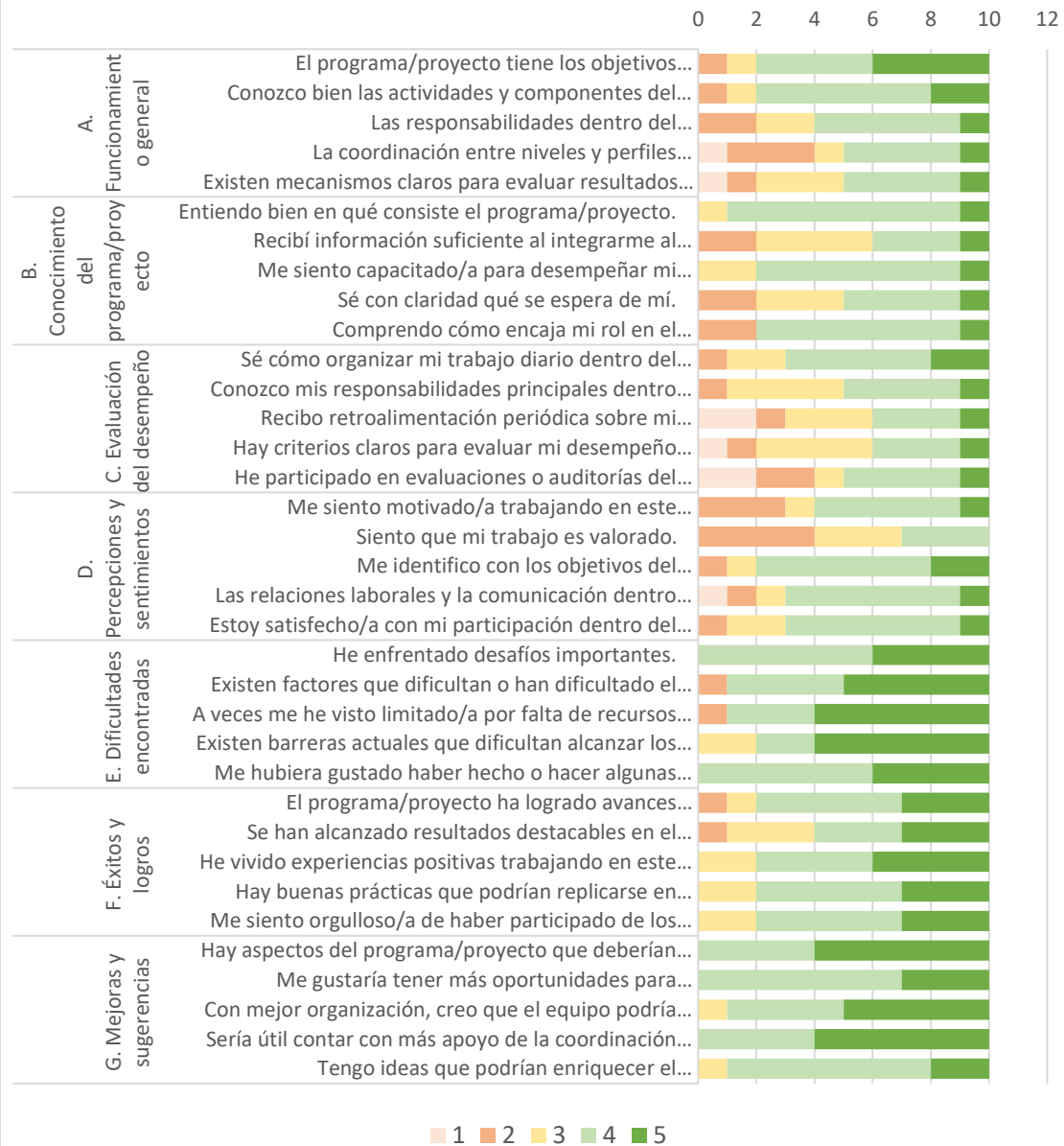
### Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	4,0	Objetivos claramente definidos (4,1); conocimiento de actividades (3,9)	Coordinación interprofesional (3,1); mecanismos de evaluación (3,3)
<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	3,8–4,0	Comprensión del programa (4,0); claridad del rol (3,7)	Información inicial (3,3); claridad de expectativas (3,4)



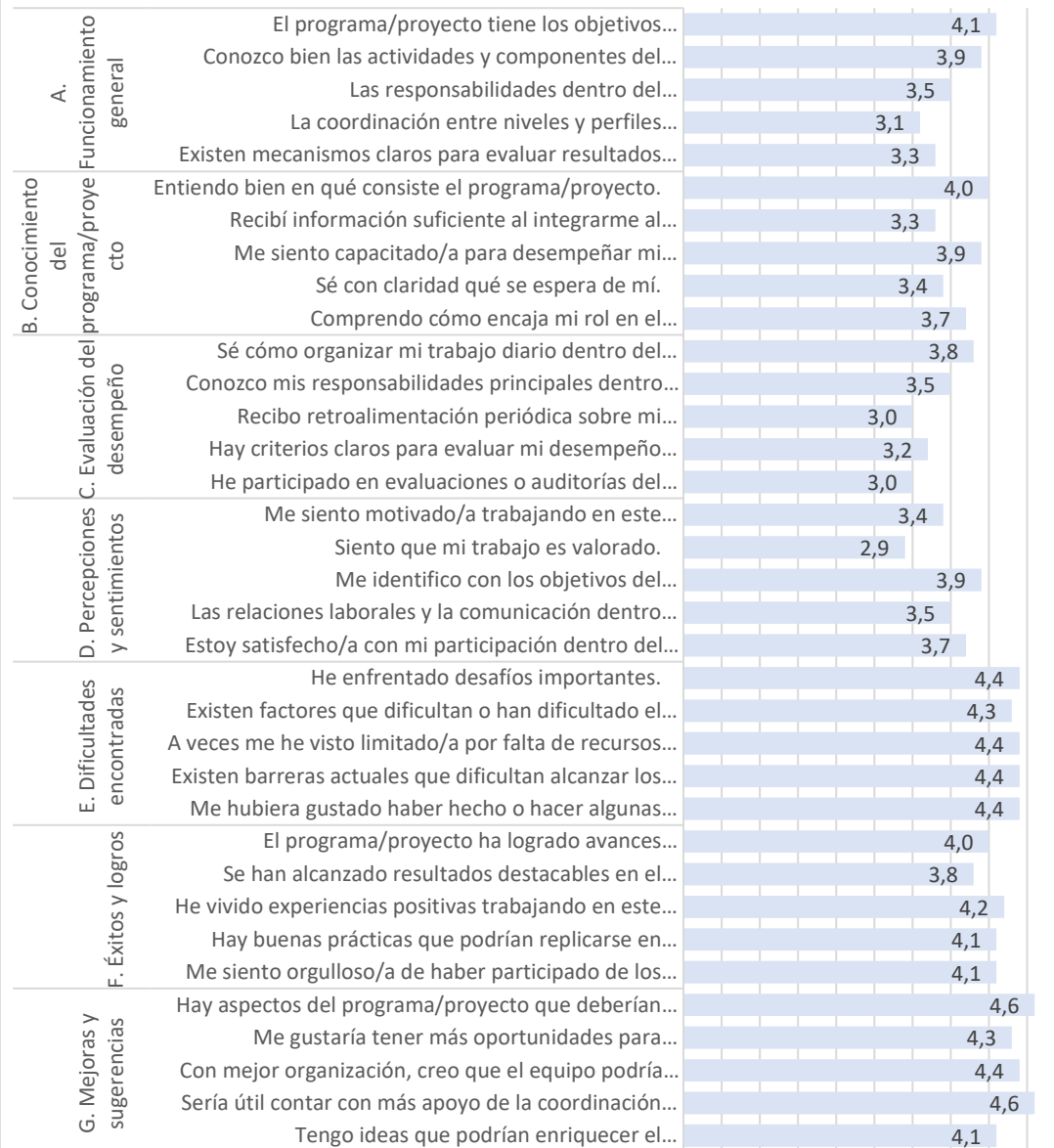
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	3,2	Conocimiento de responsabilidades (3,9); organización del trabajo (3,8)	Retroalimentación periódica (3,0); participación en auditorías (3,0); criterios de evaluación (3,2)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	3,6	Motivación (3,4); identificación con los objetivos (3,9)	Valoración del trabajo (2,9); relaciones laborales (3,5)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	4,4	Afrontamiento de desafíos (4,4); superación de barreras (4,4); factores que dificultan (4,3)	Pocas debilidades relevantes (todas con medias altas)
<b>F. Éxitos y logros</b>	4,1	Experiencias positivas (4,2); buenas prácticas replicables (4,1); orgullo de logros (4,1)	Avances significativos del programa (4,0)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,5	Aspectos por mejorar (4,6); apoyo de la coordinación (4,6); organización del equipo (4,4)	Oportunidades de participación (4,3); ideas para enriquecer el programa (4,1)

## Promoción de hábitos de vida saludables en el ámbito educativo



## 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 Almería no ha sido valorado por ninguna de las personas que han completado el cuestionario enviado por lo que no se han podido obtener resultados.

## **Salud Infantil y Adolescente**

El Programa de Salud Infantil y Adolescente en la provincia de Almería obtiene una valoración global alta, con puntuaciones comprendidas entre 3,0 y 4,2 puntos sobre 5, lo que refleja una percepción positiva, compromiso profesional y consolidación del programa en la práctica asistencial y comunitaria.

Los resultados muestran que el personal implicado comprende adecuadamente los objetivos, funciones y actividades del programa, destacando especialmente la claridad de los objetivos (3,8–4,0), la capacidad de afrontar desafíos (4,2) y la implicación con los valores del proyecto.

Las dimensiones mejor valoradas son Funcionamiento general ( $\approx 3,9$ –4,0), Conocimiento del programa/proyecto ( $\approx 3,8$ –4,0) y Dificultades encontradas ( $\approx 3,8$ –4,2), lo que evidencia un adecuado conocimiento técnico y operativo del programa junto con una actitud activa ante los retos.

Las dimensiones más bajas corresponden a Evaluación del desempeño ( $\approx 3,1$ –3,2) y Percepciones y sentimientos ( $\approx 3,4$ ), lo que puede señalar la necesidad de reforzar la retroalimentación sobre el trabajo realizado, mejorar la comunicación interna y potenciar el reconocimiento institucional del personal implicado.

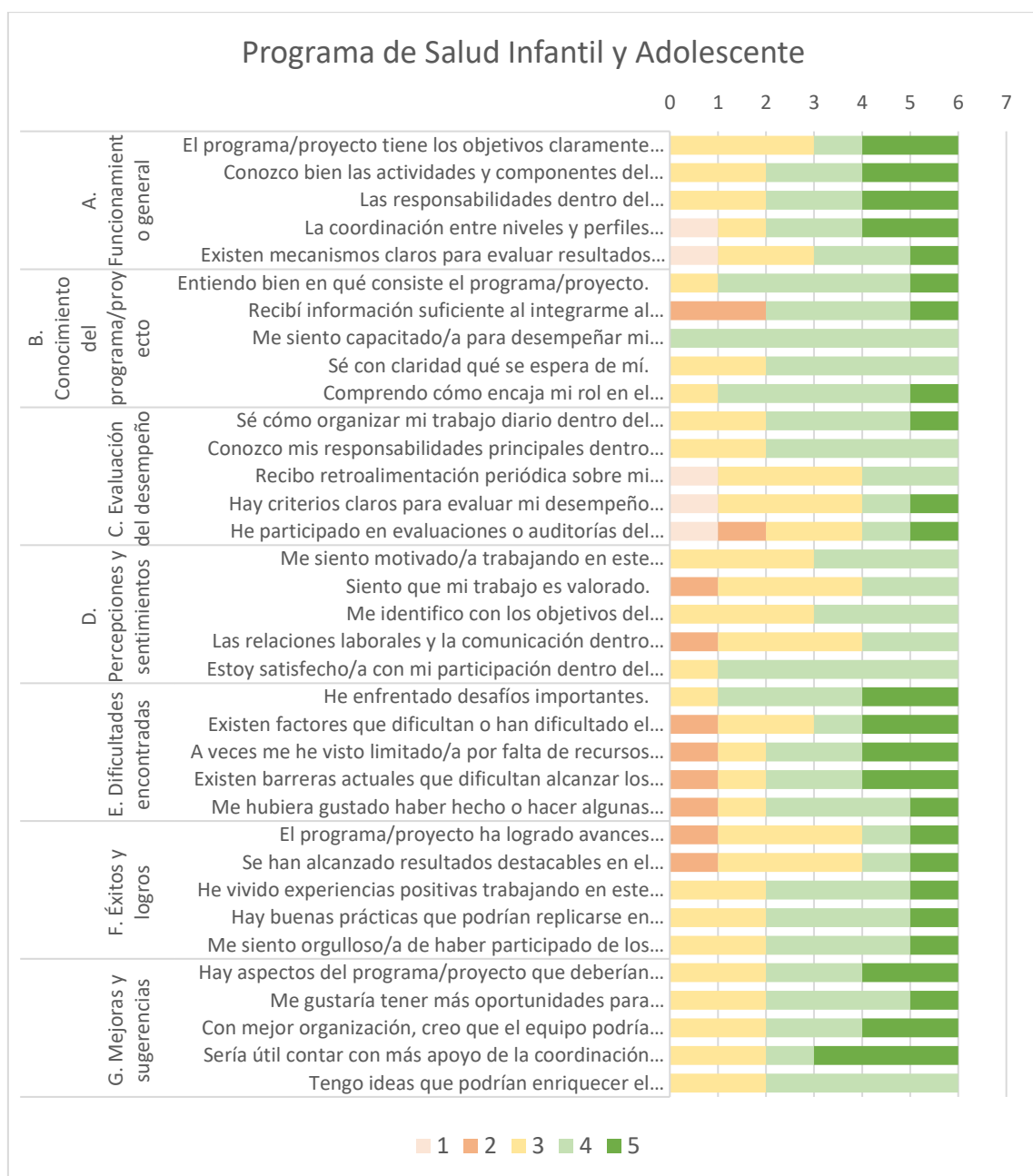
En cuanto a la dimensión Éxitos y logros ( $\approx 3,6$ –3,8), los resultados reflejan que los y las profesionales perciben avances significativos y buenas prácticas replicables, aunque se identifican márgenes de mejora en la visibilización de resultados y la sistematización de los indicadores de impacto.

La dimensión Mejoras y sugerencias ( $\approx 3,9$ –4,2) revela un claro compromiso con la mejora continua, destacando la necesidad de fortalecer la coordinación y promover espacios para compartir propuestas e innovaciones.

En conjunto, los resultados del programa en Almería reflejan una red profesional consolidada, con elevado nivel de conocimiento, compromiso y sentido de pertenencia, aunque persisten carencias estructurales en evaluación del desempeño y comunicación institucional.

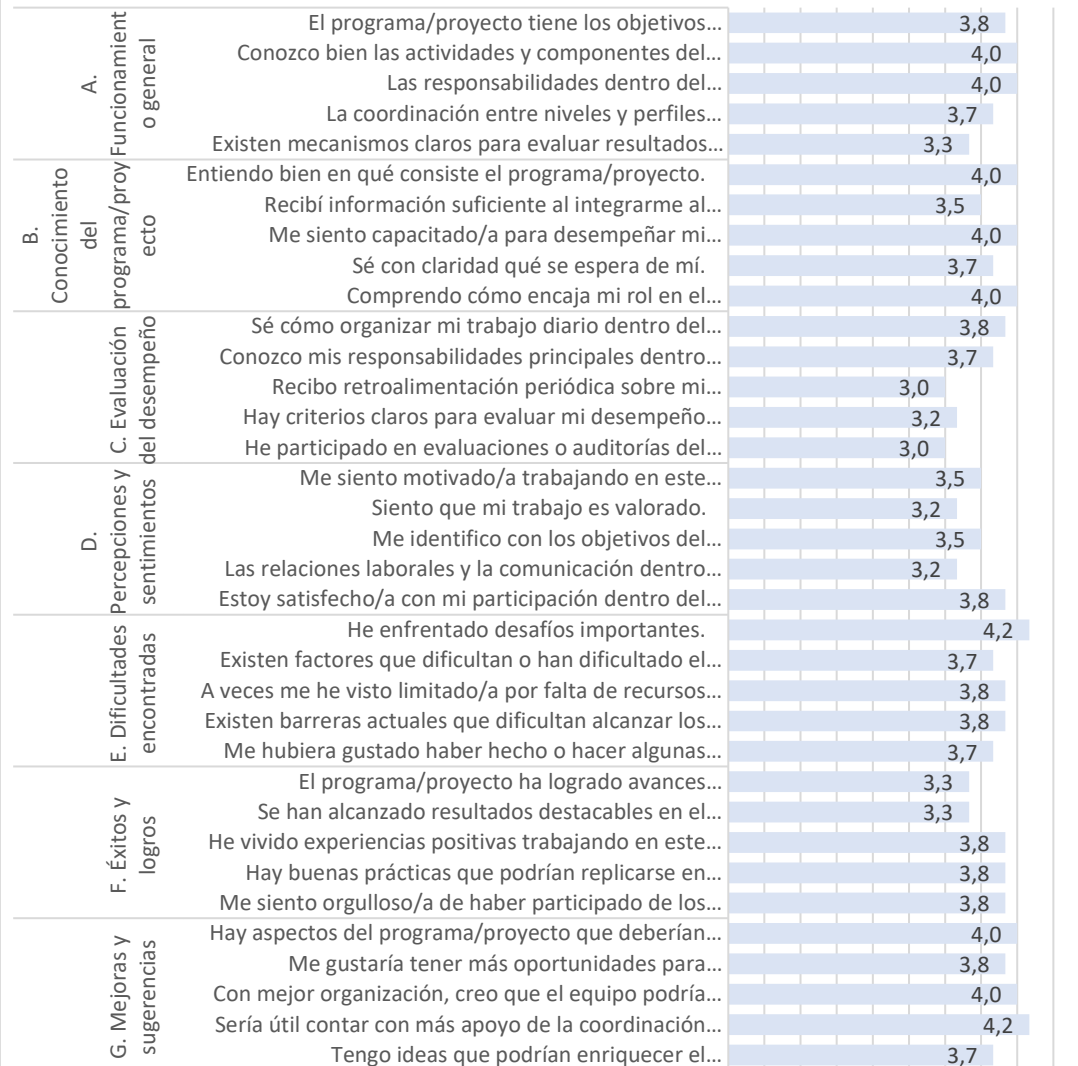
## Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	3,9	Objetivos claramente definidos (3,8); responsabilidades bien asignadas (4,0); conocimiento de actividades (4,0)	Coordinación interprofesional (3,7); mecanismos de evaluación (3,7)
<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	3,8–4,0	Comprensión del programa (4,0); claridad del rol (4,0); capacitación (4,0)	Información al integrarse (3,5); claridad de expectativas (3,7)
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	3,1	Conocimiento de responsabilidades (3,7); organización del trabajo (3,8)	Retroalimentación periódica (3,0); participación en evaluaciones (3,0); criterios de evaluación (3,2)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	3,4	Motivación (3,5); identificación con objetivos (3,5)	Valoración del trabajo (3,2); comunicación interna (3,2)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	3,9	Afrontamiento de desafíos (4,2); superación de barreras (3,8); resiliencia ante dificultades (3,8)	Limitaciones de recursos (3,7); factores externos (3,8)
<b>F. Éxitos y logros</b>	3,7	Experiencias positivas (3,8); buenas prácticas replicables (3,8)	Avances significativos del programa (3,3); resultados destacables (3,3)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,0	Aspectos por mejorar (4,0); apoyo de la coordinación (4,2); organización del equipo (4,0)	Oportunidades para proponer ideas (3,8)



## 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 Almería presenta una valoración global alta, con puntuaciones comprendidas entre 3,0 y 4,7 puntos sobre 5, lo que refleja una percepción muy positiva, alto nivel de implicación profesional y compromiso institucional con el abordaje integral de la obesidad infantil.

Las dimensiones mejor valoradas corresponden a Funcionamiento general ( $\approx 3,8-4,0$ ), Dificultades encontradas ( $4,3-4,4$ ) y Mejoras y sugerencias ( $4,3-4,7$ ), lo que evidencia que los equipos comprenden la estructura del programa, afrontan los retos y mantienen una actitud activa hacia la mejora continua.

Las dimensiones con menor puntuación son Evaluación del desempeño ( $\approx 3,0-3,3$ ) y Percepciones y sentimientos ( $\approx 3,7-3,8$ ), indicando que, pese a la alta motivación y satisfacción general, persisten carencias en los mecanismos formales de retroalimentación y en la comunicación interna, así como en la evaluación sistemática de resultados.

En el ámbito de Éxitos y logros ( $\approx 3,8-4,0$ ), los profesionales y las profesionales destacan la existencia de buenas prácticas replicables y resultados positivos, reforzando la percepción de que el PIOBIN impacta de forma tangible en la mejora de hábitos saludables y en la prevención de la obesidad infantil.

Los ítems más altos, como *“Con mejor organización, creo que el equipo podría lograr más”* (4,7) y *“Sería útil contar con más apoyo de la coordinación”* (4,7), ponen de manifiesto un entorno de trabajo comprometido y orientado a la mejora, aunque con necesidad de reforzar la coordinación intersectorial e institucional.

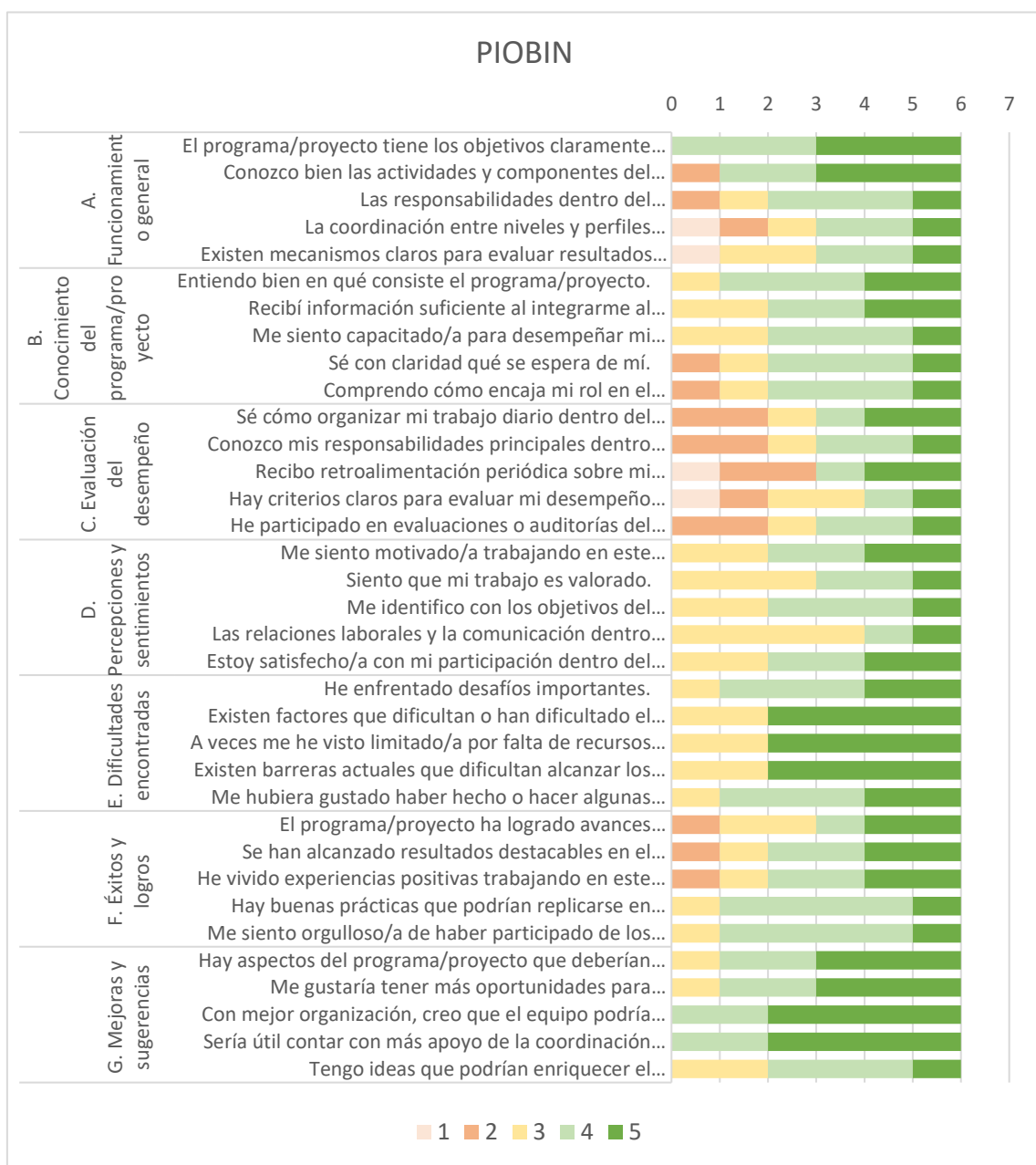
En conjunto, el PIOBIN Almería se consolida como un programa bien valorado y con alto potencial de impacto, sustentado en equipos motivados y competentes, que demandan mayor soporte estructural, evaluación continua y refuerzo de la coordinación transversal.

### Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
<b>A. Funcionamiento general</b>	3,8–4,0	Objetivos claramente definidos (4,5); conocimiento de actividades (4,2); responsabilidades asignadas (3,7)	Coordinación interprofesional (3,2); mecanismos de evaluación (3,3)



<b>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	4,0	Comprensión del programa (4,2); información inicial suficiente (4,0); claridad del rol (3,7)	Capacitación (3,8); claridad de expectativas (3,7)
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	3,2	Organización del trabajo (3,5); conocimiento de responsabilidades (3,5)	Retroalimentación periódica (3,2); participación en evaluaciones (3,3); criterios claros de evaluación (3,0)
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	3,7–3,8	Motivación (4,0); identificación con objetivos (3,8); satisfacción general (4,0)	Valoración del trabajo (3,7); comunicación interna (3,5)
<b>E. Dificultades encontradas</b>	4,3	Afrontamiento de desafíos (4,2); superación de barreras y resiliencia (4,3); gestión de recursos (4,3)	Limitaciones estructurales o de apoyo (4,2)
<b>F. Éxitos y logros</b>	3,8–4,0	Buenas prácticas replicables (4,0); orgullo por logros obtenidos (4,0); experiencias positivas (3,8)	Avances significativos percibidos (3,7)
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	4,5	Organización del equipo (4,7); apoyo de la coordinación (4,7); propuestas de mejora (4,3)	Espacios formales para sugerencias (3,8); seguimiento de aportaciones (4,0)





## Aportaciones y sugerencias en apartado “Otras observaciones”

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

- “Una buena detección de necesidades por parte del centro educativo junto con la coordinación de todos los activos en salud nos puede ayudar a tener un mayor éxito y grado de satisfacción profesional”.
- “Mi experiencia en RELAS es limitada, tengo un área muy dispersa con 7 municipios y no ha sido aceptada en todos, sobre todo por el compromiso que acarrea el referente, no encuentran el adecuado. Hemos sido recibidas muy bien en cada uno de ellos. En 2

estamos en fase de iniciación. Podré aportar más conforme vayamos avanzando más en el programa”.

- “Los proyectos considero que son de utilidad para el desempeño del trabajo, pero creo que debería haber mejor comunicación entre todos los profesionales para evitar duplicar el trabajo y cada uno lo hace como mejor considera. Deberían estar marcados los objetivos que cada profesional debe realizar”.
- “Hay mucha teoría que está muy bien conocerla pero la puesta en marcha no está bien definida para cada profesional”.

## Resultados globales

### Análisis comparativo global de los programas de Almería

El conjunto de los ocho programas evaluados en la provincia de Almería (*todos menos el de “Preparación al nacimiento y la crianza” que no ha obtenido ninguna valoración*) refleja una valoración global positiva, con medias generales que oscilan entre 3,7 y 4,3 puntos sobre 5. La media de todos los programas es de 4.

Los resultados muestran profesionales implicados, conocedores del marco metodológico y comprometidos con los objetivos de la Estrategia de Promoción de la Salud de Andalucía y el Plan Estratégico de Salud de la Infancia y la Adolescencia.

Los programas con puntuaciones más elevadas son aquellos vinculados al ámbito educativo y comunitario (*Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo, PAPEF, Activos para la salud y PIOBIN*), mientras que algunos programas que requieren de coordinación intersectorial o de gestión transversal (*RELAS y PSLT*) presentan medias ligeramente inferiores, relacionadas principalmente con “limitaciones estructurales y de evaluación formal del desempeño”.

En general, las valoraciones en Almería reflejan una red consolidada, madura y participativa, con una cultura de mejora continua y orientación comunitaria.

### Las dimensiones mejor valoradas en casi todos los programas son:

- **B. Conocimiento del programa/proyecto (Medias: 4,0–4,2)**  
Los equipos muestran claridad sobre los objetivos, roles y responsabilidades, con un alto nivel de comprensión metodológica y sentido del propósito.
- **A. Funcionamiento general (Medias: 3,9–4,1)**  
Se valoran positivamente la planificación, la definición de metas y la organización de actividades.
- **G. Mejoras y sugerencias (Medias: 4,1–4,5)**  
Destaca la motivación por proponer ideas, mejorar la coordinación y fortalecer el trabajo en equipo. Refleja un entorno colaborativo y orientado al aprendizaje.
- **F. Éxitos y logros (Medias: 3,8–4,1)**  
Se reconoce la utilidad de las intervenciones, la existencia de buenas prácticas replicables y el orgullo por los resultados obtenidos.

Las dimensiones con menor valoración promedio son:

- **C. Evaluación del desempeño (Medias: 3,0–3,3)**  
Déficit generalizado en la retroalimentación formal, falta de criterios homogéneos de evaluación y baja participación en auditorías o procesos de revisión interna.
- **D. Percepciones y sentimientos (Medias: 3,4–3,8)**  
Aunque los equipos se sienten motivados e identificados, persiste la percepción de **escaso reconocimiento institucional y comunicación interna mejorable**.
- **E. Dificultades encontradas (Medias: 3,7–3,9)**  
Se identifican **limitaciones de recursos y carga de trabajo elevada**, así como **barreras estructurales** para la coordinación intersectorial.

**Cuadro resumen de los 8 programas. Provincia de Almería**

Programa	Media global estimada	Aspectos destacados	Áreas de mejora
<b>RELAS</b>	3,8	Claridad de objetivos, buena comprensión del programa, compromiso municipal.	Escasa retroalimentación y coordinación interinstitucional; evaluación interna débil.
<b>PAPEF</b>	4,2	Alta motivación profesional, logros visibles y claridad estructural.	Falta de auditorías formales y mecanismos de seguimiento sistematizado.
<b>Playas y Piscinas sin Humo</b>	3,9	Buena acogida comunitaria, identificación con los objetivos, resultados tangibles.	Débil evaluación del desempeño; necesidad de mejorar comunicación y valoración del trabajo.
<b>PSLT (Salud en el Lugar de Trabajo)</b>	3,8	Conocimiento claro del programa, motivación y actitud positiva.	Retroalimentación limitada y coordinación interprofesional mejorable.
<b>Activos para la Salud</b>	4,0	Cohesión de los equipos, resultados percibidos, claridad metodológica.	Escasa evaluación del desempeño; refuerzo de la coordinación transversal.
<b>Hábitos de Vida Saludables (Educativo)</b>	4,3	Programa consolidado, alto compromiso, impacto positivo en centros educativos.	Falta de evaluación formal y mejora en comunicación intersectorial.

<b>Salud Infantil y Adolescente</b>	3,9	Conocimiento técnico, implicación y coherencia metodológica.	Déficit en retroalimentación y reconocimiento institucional.
<b>PIOBIN (Obesidad Infantil)</b>	4,2	Buen nivel de implantación, prácticas replicables, compromiso profesional.	Necesidad de reforzar coordinación y sistematizar evaluación de resultados.

#### **Puntos críticos expresados por participantes**

1. Déficit de evaluación interna y retroalimentación sistemática en todos los programas.
2. Escasa coordinación interprofesional e interinstitucional, especialmente entre salud, educación y servicios municipales.
3. Falta de reconocimiento formal del trabajo de los profesionales y las profesionales y equipos locales.
4. Desigual disponibilidad de recursos humanos y materiales según programa y zona básica de salud.
5. Ausencia de indicadores homogéneos de seguimiento e impacto poblacional.

#### **Oportunidades de mejora**

- Diseñar un modelo común de evaluación y seguimiento aplicable a todos los programas.
- Reforzar la coordinación intersectorial entre salud, educación, servicios sociales y municipios.
- Establecer espacios regulares de intercambio y aprendizaje mutuo, favoreciendo la difusión de buenas prácticas.
- Mejorar los mecanismos de reconocimiento institucional y visibilización del trabajo de los equipos.
- Incorporar indicadores de impacto poblacional y de resultados en salud, que permitan evidenciar los logros ante la comunidad.

#### **Conclusiones generales**

- La provincia de Almería presenta una red de programas de promoción de la salud sólida, cohesionada y con alto nivel de implicación profesional.
- Los resultados evidencian una consolidación metodológica y operativa de los programas, con equipos competentes, motivados y proactivos.

- Los programas educativos y de ámbito comunitario (Hábitos Saludables, Activos para la Salud y PIOBIN) alcanzan las mejores puntuaciones globales, mostrando madurez y sostenibilidad.
- Los programas de coordinación y gestión intersectorial (RELAS y PSLT) presentan mayor variabilidad y debilidades en evaluación y coordinación, aunque mantienen buenos niveles de conocimiento y compromiso.
- Se constata un entorno de trabajo colaborativo, pero con carencias estructurales en la retroalimentación, la comunicación interna y los mecanismos de evaluación de desempeño.

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

<b>A. Funcionamiento general</b>	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>B. Conocimiento del programa/proyecto</b>	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.
<b>C. Evaluación del desempeño</b>	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.
<b>D. Percepciones y sentimientos</b>	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.
<b>E. Dificultades encontradas</b>	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.
<b>F. Éxitos y logros</b>	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
<b>G. Mejoras y sugerencias</b>	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