



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**

GRANADA

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 **Granada**, 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 nueve programas de Promoción de la Salud en Granada refleja una valoración global positiva, con medias entre 3,5 y 4,2 puntos sobre 5. Destacan especialmente los programas del ámbito educativo y los relacionados con la salud de la infancia y la adolescencia y la preparación al nacimiento y la crianza, que presentan mayor consolidación. Las dimensiones mejor valoradas son el conocimiento del programa, el funcionamiento general y la motivación profesional, evidenciando equipos comprometidos y con claridad en sus funciones. Sin embargo, persisten debilidades comunes relacionadas con la evaluación del desempeño, la retroalimentación y la coordinación intersectorial. En conjunto, los resultados apuntan a una red provincial consolidada y motivada, con potencial de mejora en los mecanismos de seguimiento, comunicación interna y reconocimiento institucional.

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 Granada**, 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 Granada, 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 42 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 27 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, Preparación al Nacimiento y la Crianza, Salud Infantil y Adolescentes y PIOBIN.

Profesionales participantes:

En total han accedido al cuestionario 42 personas. De las 42 personas, 27 personas han aportado información de al menos uno de los programas, el resto o ha accedido y no ha respondido nada o ha accedido y han señalado que conocen algún programa pero no ha continuado con la evaluación/valoración de los mismos.

Granada	27 respuestas que han completado información de al menos un programa
Centro de Salud	18
Delegación Territorial de Salud	2
Distrito Sanitario / Área de Gestión Sanitaria	6
Servicios centrales/SAS	1

Perfil de las 27 respuestas obtenidas	27
Enfermero/a	1
Enfermero/a especialista, Enfermería Familiar y Comunitaria	6
Enfermero/a especialista, Enfermería Obstétrico/Ginecológica (Matrón/a)	3
Enfermero/a, con funciones de referente de centro educativos	7
Enfermero/a, con funciones de referente de infancia y adolescencia	4
Pediatra de Atención Primaria	1
Médico/a familia Atención Primaria	1
Técnico/a de Salud en Educación para la Salud y Participación Comunitaria y técnico/a de promoción de la salud	2
Otras funciones: Asesor/a Técnico/a (Servicios Centrales SAS, Consejería y Delegaciones Territoriales)	2

4. Análisis de Resultados

Descripción por programas

RELAS – Red Local de Acción en Salud

El Programa Red Local de Acción en Salud (RELAS) en la provincia de Granada presenta una valoración global media de 3,3 puntos sobre 5, lo que refleja una percepción moderadamente positiva, aunque con márgenes de mejora significativos en aspectos clave relacionados con la coordinación, la evaluación del desempeño y la comunicación interna.

Los profesionales y las profesionales destacan un buen nivel de conocimiento del programa y claridad en los objetivos, junto con una percepción relativamente adecuada del apoyo recibido y la capacitación para desarrollar sus funciones (con medias cercanas o superiores a 3,7).

Asimismo, se observa una actitud proactiva hacia la mejora, con altas puntuaciones en ítems de la dimensión “Mejoras y sugerencias”, lo que indica disposición para la innovación y el aprendizaje colectivo.

Las dimensiones con puntuaciones más bajas corresponden a:

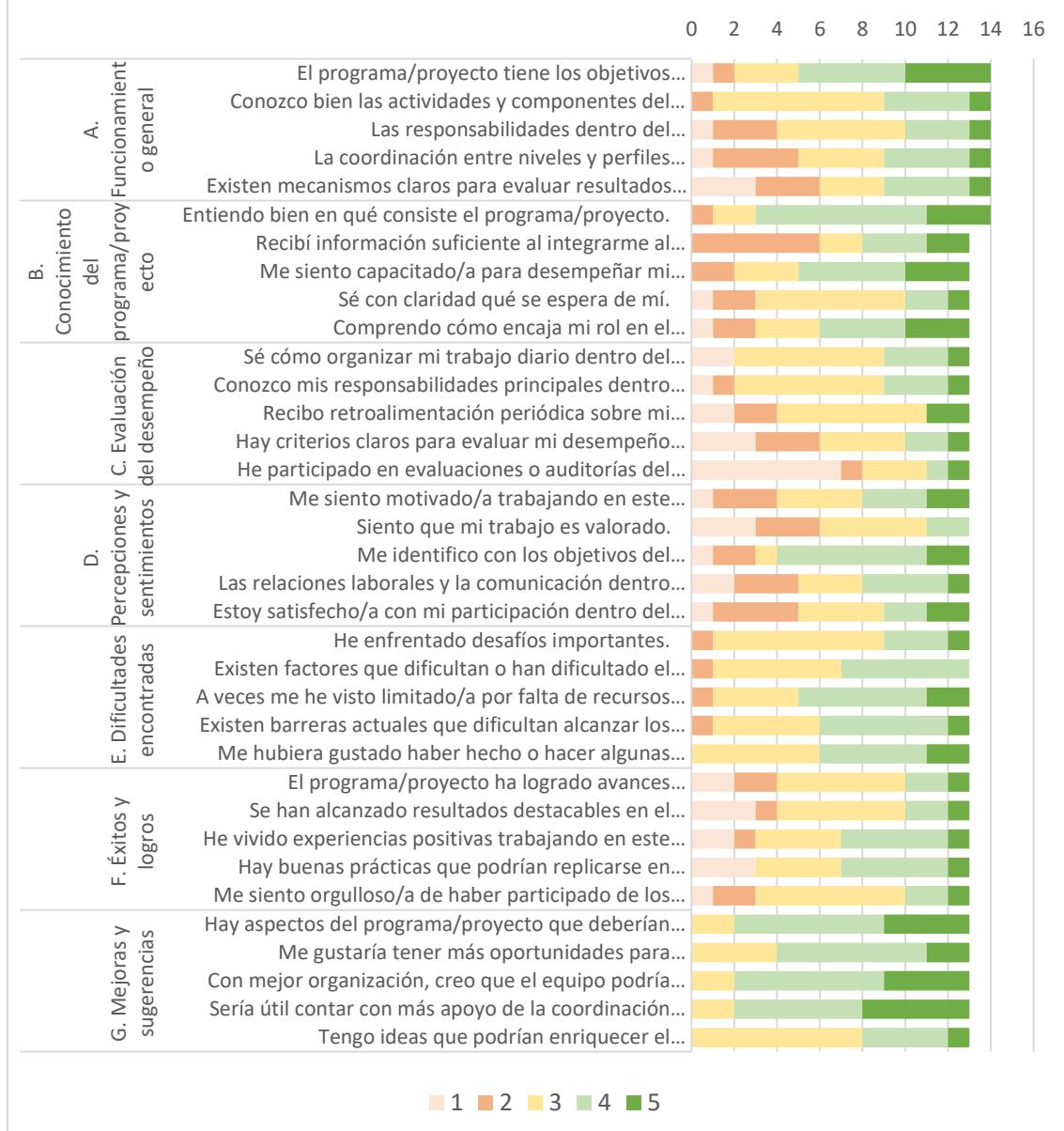
- Evaluación del desempeño (medias entre 2,1 y 2,8), reflejando carencias en mecanismos de evaluación, retroalimentación y auditoría interna.
- Percepciones y sentimientos, especialmente en los ítems relacionados con la motivación y la valoración del trabajo.
- Coordinación interprofesional e interinstitucional, señalada como un área de debilidad (3,0), lo que puede afectar la efectividad de las redes locales.

En general, los resultados sugieren un buen conocimiento técnico del programa, pero una insuficiente evaluación, así como falta de reconocimiento profesional. El programa RELAS en Granada muestra una base sólida de compromiso y conocimiento, pero se enfrenta a déficits estructurales en evaluación, comunicación y reconocimiento. Las puntuaciones sugieren un entorno donde los profesionales entienden el propósito del programa, pero no perciben suficientes mecanismos de coordinación ni feedback formal.

Fortalezas y Debilidades

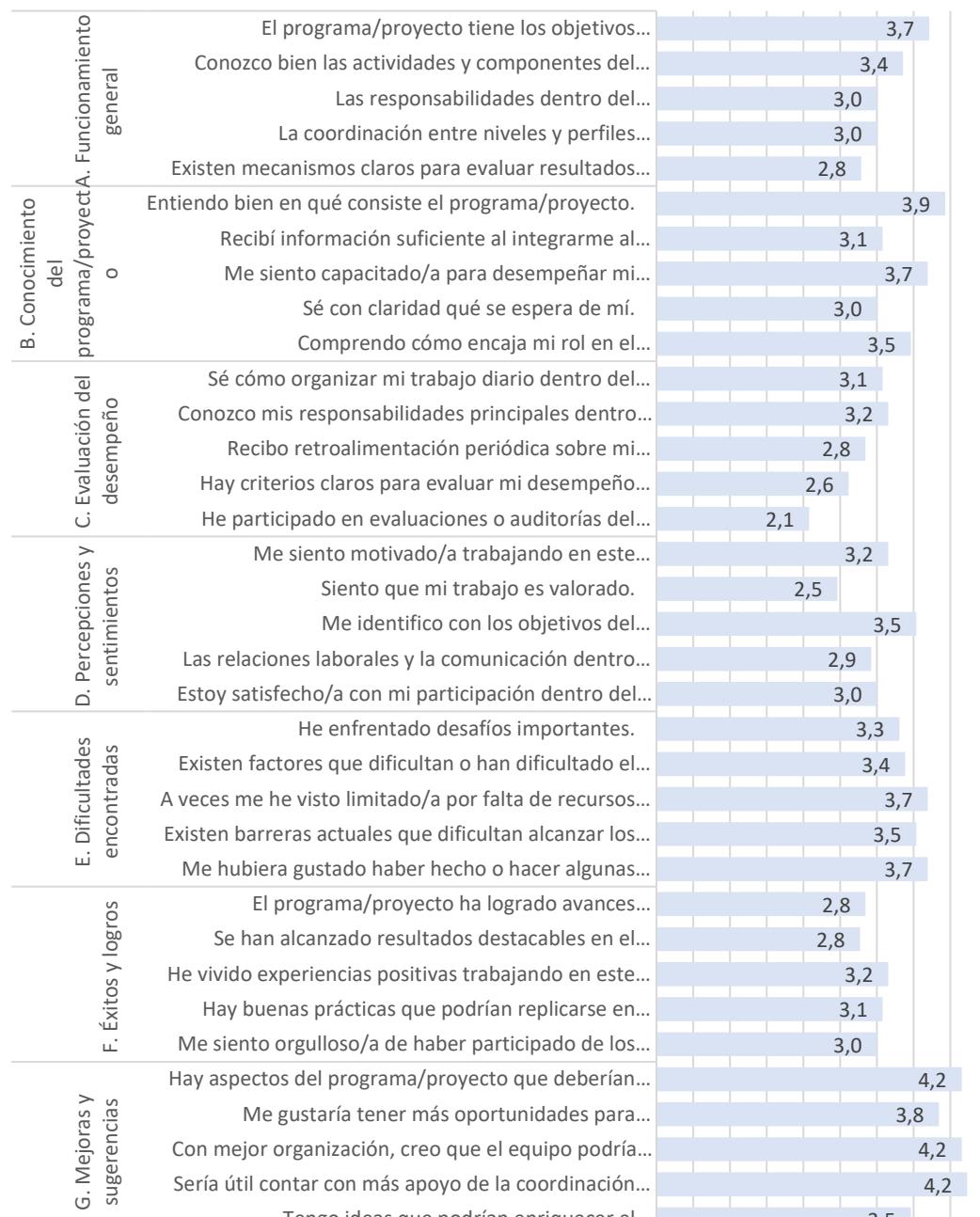
Dimensión	Puntuación media de la dimensión	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
A. Funcionamiento general del programa	3,1	El programa tiene objetivos claramente definidos (3,7)	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,0)
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,4	Entiendo bien en qué consiste el programa (3,9); Me siento capacitado/a para desempeñar mi función (3,7)	Recibí información suficiente al integrarme (3,1)
C. Evaluación del desempeño	2,6	Conozco mis responsabilidades principales (3,2)	Participación en auditorías (2,1); Retroalimentación periódica (2,8)
D. Percepciones y sentimientos	2,9	Me identifico con los objetivos del programa (3,5)	Siento que mi trabajo es valorado (2,5); Relaciones laborales positivas (2,9)
E. Dificultades encontradas	3,5	Afrontar desafíos importantes (3,3)	Dificultades por falta de recursos (3,7)
F. Logros y logros percibidos	2,9	Experiencias positivas (3,0)	Logros alcanzados y avances significativos (2,8)
G. Mejoras y sugerencias	4,0	Sería útil contar con más apoyo de la coordinación (4,2); Aspectos que deberían mejorarse (4,2)	Tengo ideas que podrían enriquecer el programa/proyecto (3,5)

RELAS



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 Granada muestra resultados globales positivos, con una media general próxima al notable. En líneas generales, los profesionales participantes comprenden bien los objetivos y estructura del programa, aunque existen áreas de mejora relacionadas con la coordinación interna, la retroalimentación y la evaluación del desempeño.

Las dimensiones mejor valoradas son las relacionadas con el funcionamiento general (3,5-4,0) y la motivación personal y sentido del trabajo (4,1 en media).

Las dimensiones menos destacadas son la evaluación del desempeño (2,8 de media) y algunos ítems de percepción y comunicación interna, que sugieren oportunidades de mejora en los procesos de seguimiento y coordinación.

En el conjunto, el programa muestra una buena apropiación conceptual y grado de compromiso profesional, pero también pone de manifiesto la necesidad de fortalecer mecanismos de retroalimentación y evaluación formal.

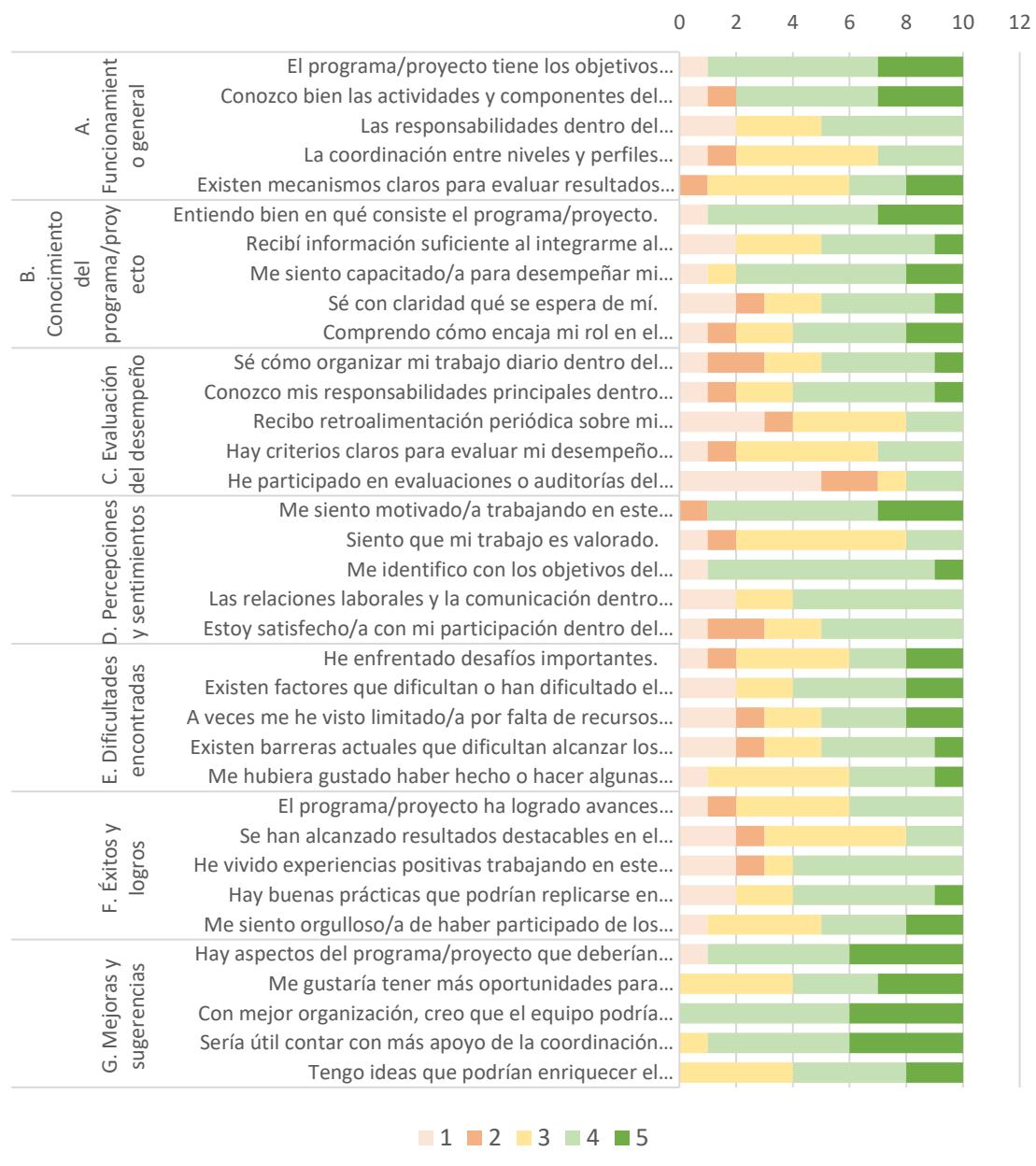
En resumen, este programa cuenta con buen conocimiento y comprensión conceptual por parte de profesionales implicados. La motivación personal y el compromiso son altos, lo que refleja una percepción positiva del propósito del programa.

No obstante, las debilidades principales se concentran en la retroalimentación formal, la coordinación interprofesional y la participación en evaluaciones internas, lo que sugiere la necesidad de reforzar los canales de comunicación y seguimiento operativo. Además, se observa una predisposición activa a la mejora, con medias elevadas en las propuestas de cambio y colaboración.

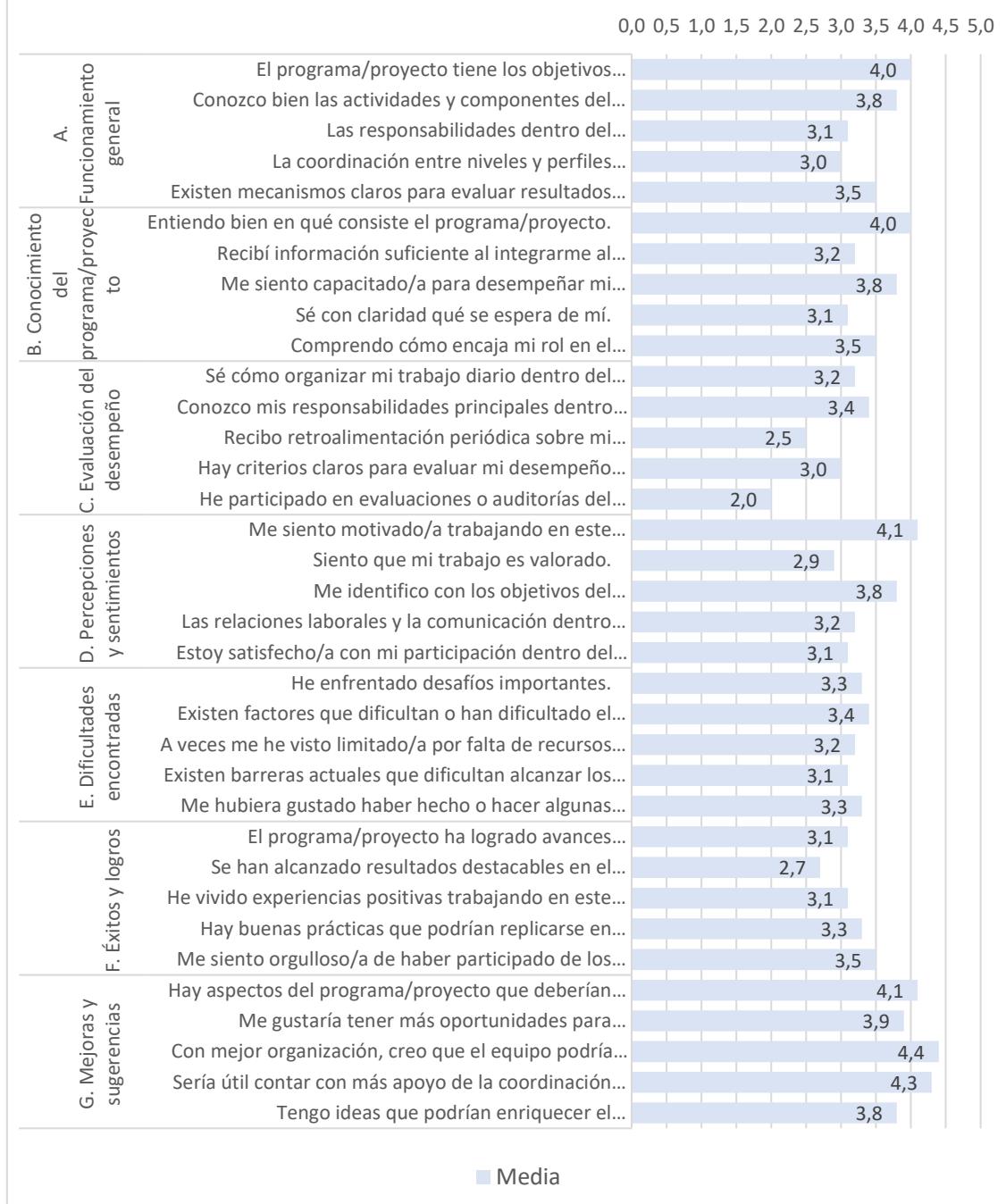
Fortalezas y Debilidades

Dimensión	Puntuación media de la dimensión	Fortalezas (puntuaciones más altas)	Debilidades (puntuaciones más bajas)
A. Funcionamiento general	3,4	Objetivos claramente definidos (3,8). Conocimiento de actividades del programa (3,8).	Coordinación entre niveles (3,0). Evaluación de resultados (3,0).
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,6	Entiendo bien en qué consiste el programa (4,0). Me siento capacitado/a (3,8).	Recibí información suficiente (3,2). Claridad de expectativas (3,1).
C. Evaluación del desempeño	2,8	Organización del trabajo diario (3,2). Conocimiento de responsabilidades (3,4).	Retroalimentación periódica (2,5). Participación en evaluaciones (2,0).
D. Percepciones y sentimientos	3,2	Motivación en el trabajo (4,1). Identificación con los objetivos (3,8).	Valoración del trabajo (2,9). Comunicación laboral (3,2).
E. Dificultades encontradas	3,3	Capacidad para afrontar desafíos (3,8).	Limitaciones por falta de recursos (3,2). Barreras para alcanzar objetivos (3,1).
F. Éxitos y logros	3,0	Buenas prácticas replicables (3,3). Orgullo por logros (3,5).	Avances significativos del programa (3,1). Resultados destacables (2,7).
G. Mejoras y sugerencias	4,1	Mejor organización del equipo (4,4). Apoyo de la coordinación (4,3).	Mayor oportunidad para proponer ideas (3,9). Aspectos por mejorar (4,1).

Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF)



Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF)



Playas y Piscinas sin Humo

Los resultados globales del programa “Playas y Piscinas sin Humo” en Granada reflejan una valoración positiva en la mayoría de las dimensiones, situándose las puntuaciones medias entre 3,0 y 4,3 puntos sobre 5. Destaca especialmente la percepción favorable en los apartados relacionados con el conocimiento del programa, la motivación personal y la identificación con los objetivos, lo que muestra un alto nivel de implicación por parte de los participantes.

La dimensión “Conocimiento del programa/proyecto” obtiene las puntuaciones más elevadas, indicando que los profesionales comprenden claramente los objetivos, funciones y alcance del programa. Por otro lado, las dimensiones más débiles son las relacionadas con la evaluación del desempeño y los mecanismos de coordinación, donde los valores más bajos (en torno a 2,5–3,0) apuntan a oportunidades de mejora en la retroalimentación, las evaluaciones internas y la claridad de los criterios de rendimiento.

En cuanto a las percepciones y sentimientos, los resultados son positivos (media de 3,8–4,0), destacando la motivación y la identificación con el programa, aunque la valoración del reconocimiento del trabajo (3,3) podría incrementarse con una mayor visibilización del esfuerzo del personal.

La dimensión de dificultades encontradas muestra la existencia de ciertos desafíos (3,5–3,8), principalmente relacionados con la falta de recursos y barreras operativas. Por último, en mejoras y sugerencias, los y las participantes expresan un enfoque constructivo, proponiendo mayor organización y coordinación (medias de 4,0–4,3), lo que demuestra una actitud proactiva hacia la mejora continua.

Fortalezas y debilidades

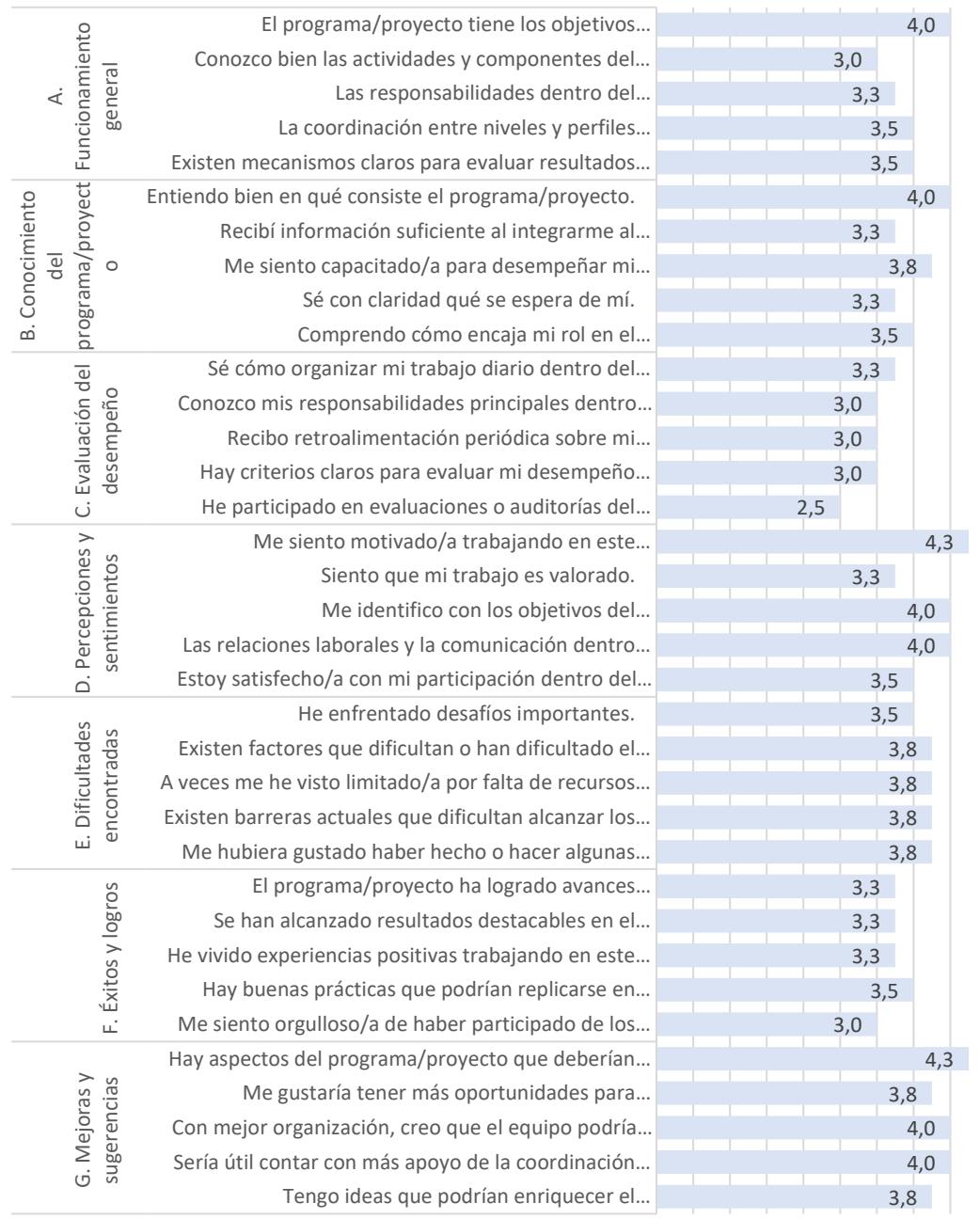
Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems con mejor puntuación)	Debilidades (ítems con menor puntuación)
A. Funcionamiento general	3,4	El programa tiene los objetivos claramente definidos (4,0)	Mecanismos para evaluar resultados (3,0)
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,7	Entiendo bien en qué consiste el programa (4,0); Me siento capacitado/a (3,8)	Claridad de expectativas (3,3)
C. Evaluación del desempeño	3,0	Conozco mis responsabilidades principales (3,0)	Participación en evaluaciones/auditorías (2,5); Retroalimentación sobre desempeño (3,0)
D. Percepciones y sentimientos	3,7	Me siento motivado/a trabajando en este programa (4,3); Relaciones laborales positivas (4,0)	Siento que mi trabajo es valorado (3,3)
E. Dificultades encontradas	3,7	Reconocimiento de desafíos y barreras (3,8)	Limitaciones por falta de recursos (3,2)

F. Éxitos y logros	3,3	Buenas prácticas replicables (3,5)	Avances significativos y resultados destacables (3,3)
G. Mejoras y sugerencias	4,0	Con mejor organización, el equipo podría lograr más (4,0); Mayor apoyo de la coordinación (4,0)	Necesidad de más oportunidades para sugerencias (3,8)



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 en Granada obtiene una valoración global media de 3,7 sobre 5, situándose en un rango medio-alto de satisfacción. Las puntuaciones reflejan un grado adecuado de conocimiento del programa, identificación con sus objetivos y percepción positiva de los logros alcanzados, aunque se evidencian áreas susceptibles de mejora vinculadas a la coordinación, la comunicación y la evaluación del desempeño.

En el Funcionamiento general muestra valores equilibrados (media 3,4), destacando la claridad en los objetivos y el conocimiento de las actividades (4,0). Sin embargo, la asignación de responsabilidades y la coordinación interprofesional son percibidas como áreas de mejora (2,8).

En Conocimiento del programa/proyecto (media 3,8), los y las participantes manifiestan buena comprensión del programa y de su propio rol. Las debilidades se concentran en la necesidad de reforzar la formación y la información inicial.

La Evaluación del desempeño (media 2,9) es una de las dimensiones con menor puntuación, evidenciando carencias en retroalimentación, criterios de evaluación y participación en auditorías o procesos de revisión. Este resultado apunta a la necesidad de desarrollar mecanismos sistemáticos de seguimiento interno.

Respecto a Percepciones y sentimientos (media 3,7), los datos son favorables: la motivación, identificación con los objetivos y satisfacción general alcanzan valores cercanos a 4,0, aunque el reconocimiento del trabajo y las relaciones laborales podrían fortalecerse.

En Dificultades encontradas (media 4,1), se observa una percepción positiva de gestión de los retos, aunque se identifican barreras de recursos y limitaciones estructurales que dificultan el avance del programa.

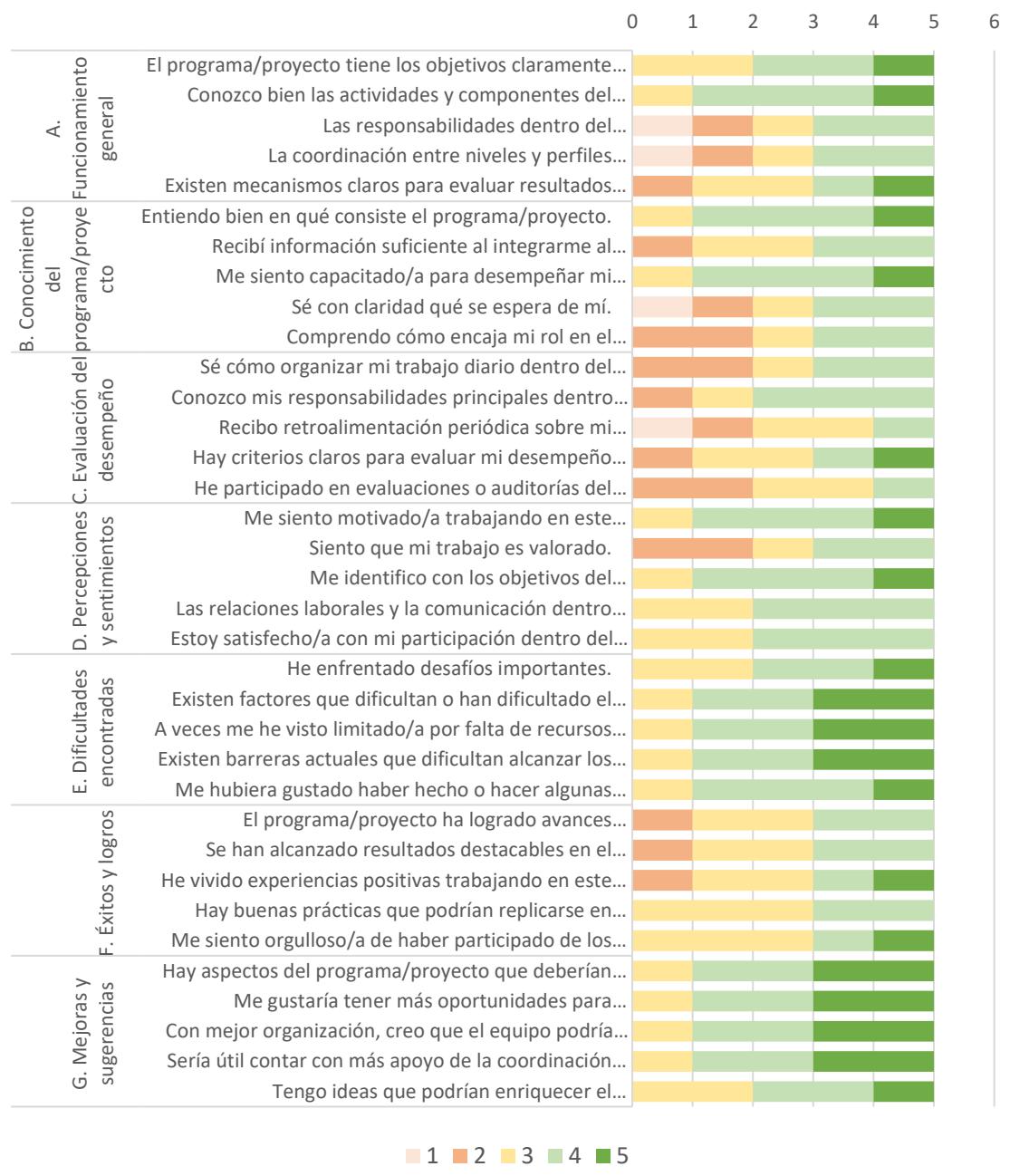
Los Éxitos y logros (media 3,4) evidencian avances y buenas prácticas replicables, si bien se percibe una falta de reconocimiento institucional de los logros alcanzados.

Finalmente, Mejoras y sugerencias (media 4,1) muestra una actitud proactiva del equipo: destacan el interés por proponer ideas, mejorar la organización y fortalecer la coordinación y el apoyo del programa.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
A. Funcionamiento general	3,4	Claridad de objetivos (3,8) y conocimiento de actividades (4,0).	Asignación de responsabilidades (2,8) y coordinación entre perfiles profesionales (2,8).
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,8	Comprendión del programa (4,0) y claridad de expectativas (4,0).	Información al integrarse (3,2).
C. Evaluación del desempeño	2,9	Organización del trabajo diario (3,0).	Participación en evaluaciones (2,8) y retroalimentación sobre desempeño (2,6).
D. Percepciones y sentimientos	3,7	Motivación (4,0) e identificación con los objetivos (4,0).	Valoración del trabajo (3,0) y comunicación interna (3,6).
E. Dificultades encontradas	4,1	Gestión positiva de desafíos (3,8) y resiliencia ante limitaciones.	Limitación de recursos y barreras actuales (4,2).
F. Éxitos y logros	3,4	Experiencias positivas (3,4) y buenas prácticas replicables (3,4).	Avances percibidos del programa (3,2).
G. Mejoras y sugerencias	4,1	Interés por proponer mejoras (4,2) y buena disposición al trabajo en equipo.	Necesidad de más apoyo de la coordinación (4,2).

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 presenta una valoración globalmente positiva, con medias que oscilan entre 2,7 y 3,7, lo que refleja un grado de satisfacción moderado-alto, aunque con áreas que requieren refuerzo organizativo y de comunicación.

La dimensión mejor valorada es “Conocimiento del programa/proyecto” (media 3,6–3,7), indicando que los profesionales comprenden adecuadamente los objetivos, las actividades y su papel dentro del programa.

En cambio, las puntuaciones más bajas se concentran en la “Evaluación del desempeño” (media 2,9–3,0), reflejando carencias en los mecanismos de retroalimentación y seguimiento formal. Las percepciones personales (motivación, identificación, satisfacción) presentan valores intermedios (3,0–3,4), con una apreciación positiva hacia los objetivos del programa, pero cierta sensación de desvalorización o falta de reconocimiento.

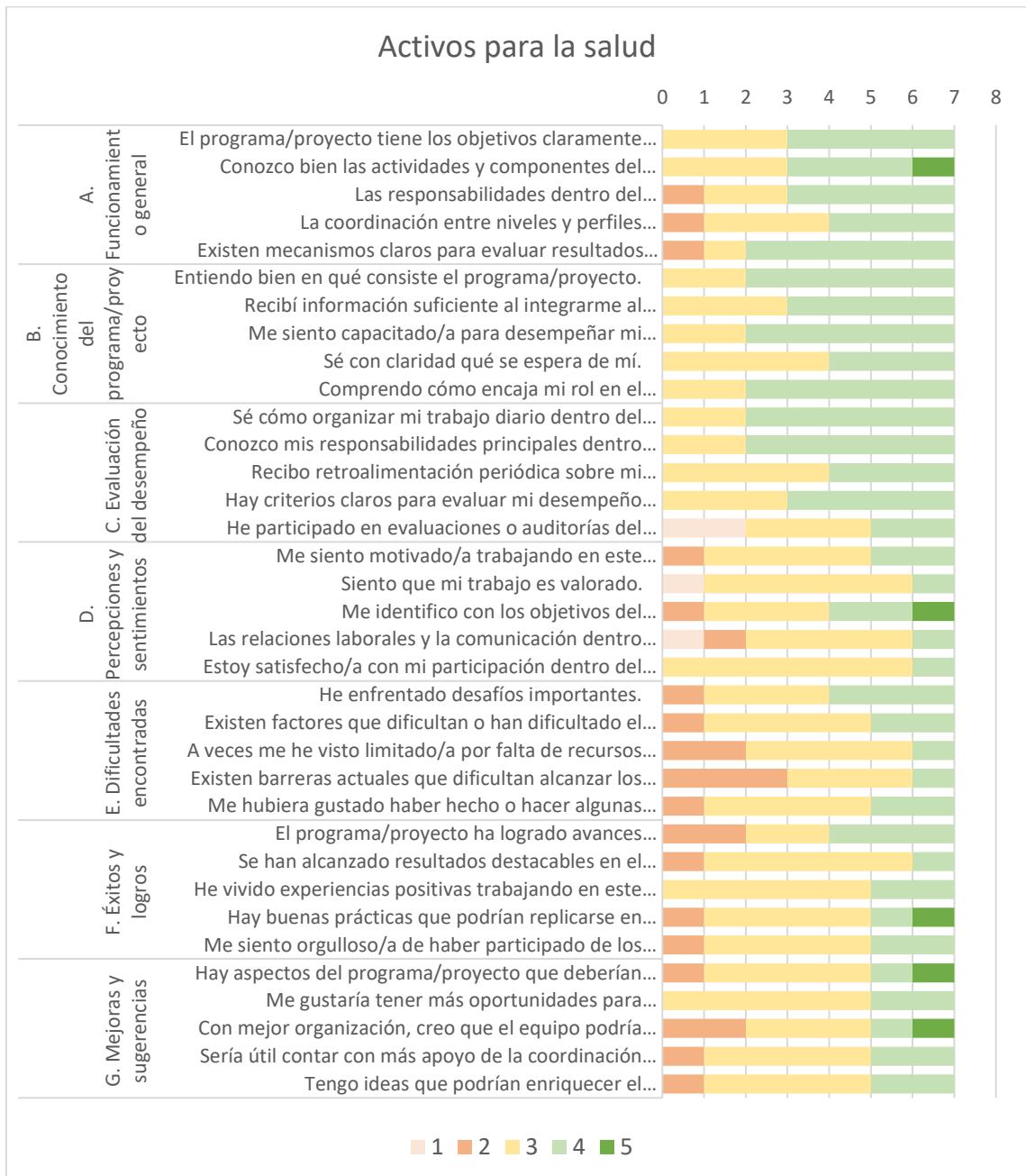
En cuanto a dificultades, destacan los retos en recursos y coordinación (medias cercanas a 3,0), aunque las valoraciones en “Éxitos y logros” muestran que los participantes reconocen avances y buenas prácticas transferibles (\approx 3,2–3,3).

Las “Mejoras y sugerencias” evidencian apertura al cambio, con una media de 3,3–3,4 y énfasis en la necesidad de mayor apoyo de la coordinación y oportunidades para proponer ideas.

Fortalezas y debilidades

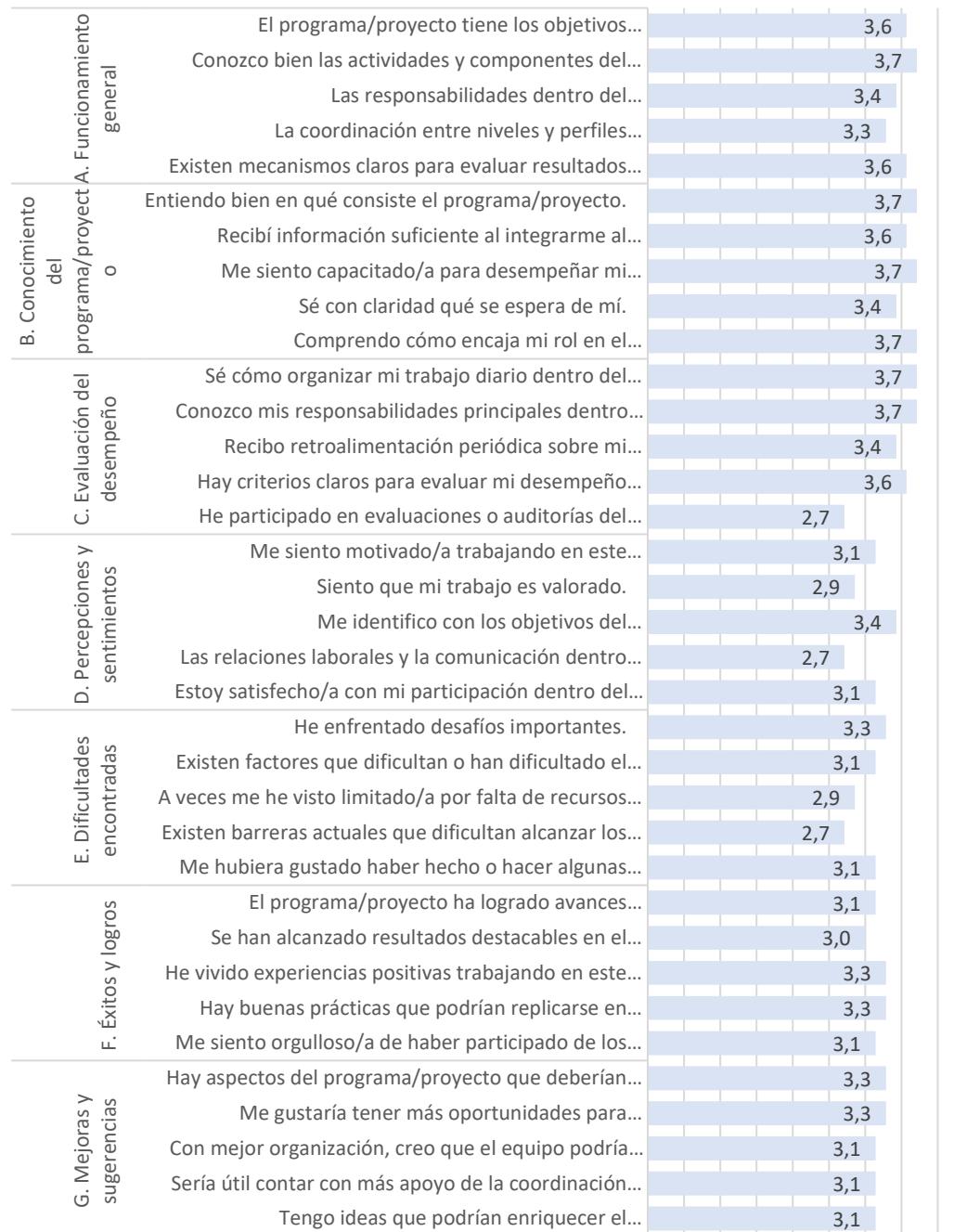
Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems con puntuaciones más altas)	Debilidades (ítems con puntuaciones más bajas)
A. Funcionamiento general	3,4	Claridad de objetivos del programa (3,6)	Mecanismos de evaluación poco desarrollados (3,3)
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,7	Entendimiento del programa y capacitación (3,7)	Claridad de expectativas y rol percibido (3,4)
C. Evaluación del desempeño	2,9	Conocimiento de responsabilidades (3,4)	Retroalimentación y evaluación formal insuficientes (2,7–2,8)
D. Percepciones y sentimientos	3,1	Motivación y sentido de pertenencia (3,1)	Valoración del trabajo y comunicación interna (2,7–2,9)
E. Dificultades encontradas	3,3	Capacidad para afrontar desafíos (3,3–3,4)	Limitaciones de recursos y barreras organizativas (2,9–3,0)
F. Éxitos y logros	3,2	Buenas prácticas replicables (3,3)	Resultados aún poco destacados (3,0)

G. Mejoras y sugerencias	3,3	Actitud proactiva para proponer ideas (3,3–3,4)	Necesidad de más apoyo y organización (3,1)
---------------------------------	-----	---	---



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

Promoción de Hábitos Saludables en el Ámbito Educativo

El programa de Promoción de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo en Granada presenta una valoración global alta, con medias que oscilan entre 3,3 y 4,6 puntos, lo que refleja una satisfacción generalizada y un elevado compromiso de los participantes.

Las dimensiones mejor valoradas son: conocimiento del programa/proyecto (media: 4,2), lo que sugiere que los profesionales comprenden bien los objetivos, funciones y su papel dentro del programa; mejoras y sugerencias (media: 4,3), con un alto grado de motivación para proponer iniciativas y mejorar la coordinación, y éxitos y logros (media: 4,3), indicando que se perciben resultados y buenas prácticas replicables.

En cambio, las dimensiones con puntuaciones más bajas son: evaluación del desempeño (media: 3,4), evidenciando áreas de mejora en la retroalimentación y evaluación y funcionamiento general (media: 4,0), con menor percepción de coordinación interprofesional o mecanismos claros de evaluación.

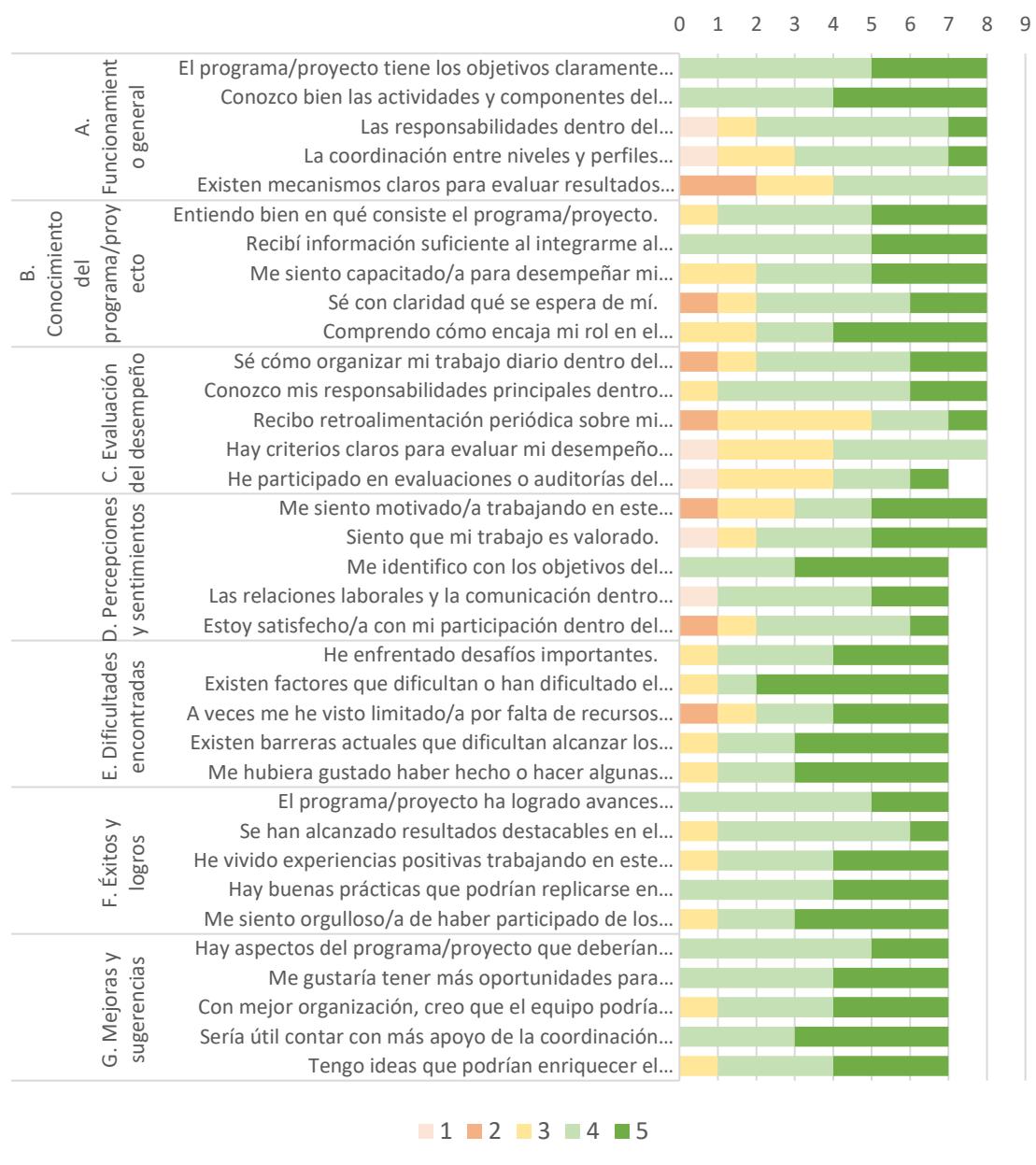
En conjunto, los resultados reflejan un programa consolidado, con un equipo que se siente informado, capacitado y partícipe, pero que requiere mejorar la coordinación y los procesos de seguimiento y evaluación.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
A. Funcionamiento general	4,0	El programa tiene objetivos claramente definidos (4,4) y los profesionales conocen bien sus componentes (4,5).	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,5) y mecanismos de evaluación de resultados (3,3).
B. Conocimiento del programa/proyecto	4,2	Comprensión del programa (4,3) y claridad sobre lo que se espera de cada participante (4,3).	Recepción de información inicial (3,9).
C. Evaluación del desempeño	3,4	Conocimiento de las responsabilidades principales (4,1).	Participación en evaluaciones o auditorías (3,3) y retroalimentación periódica (3,4).

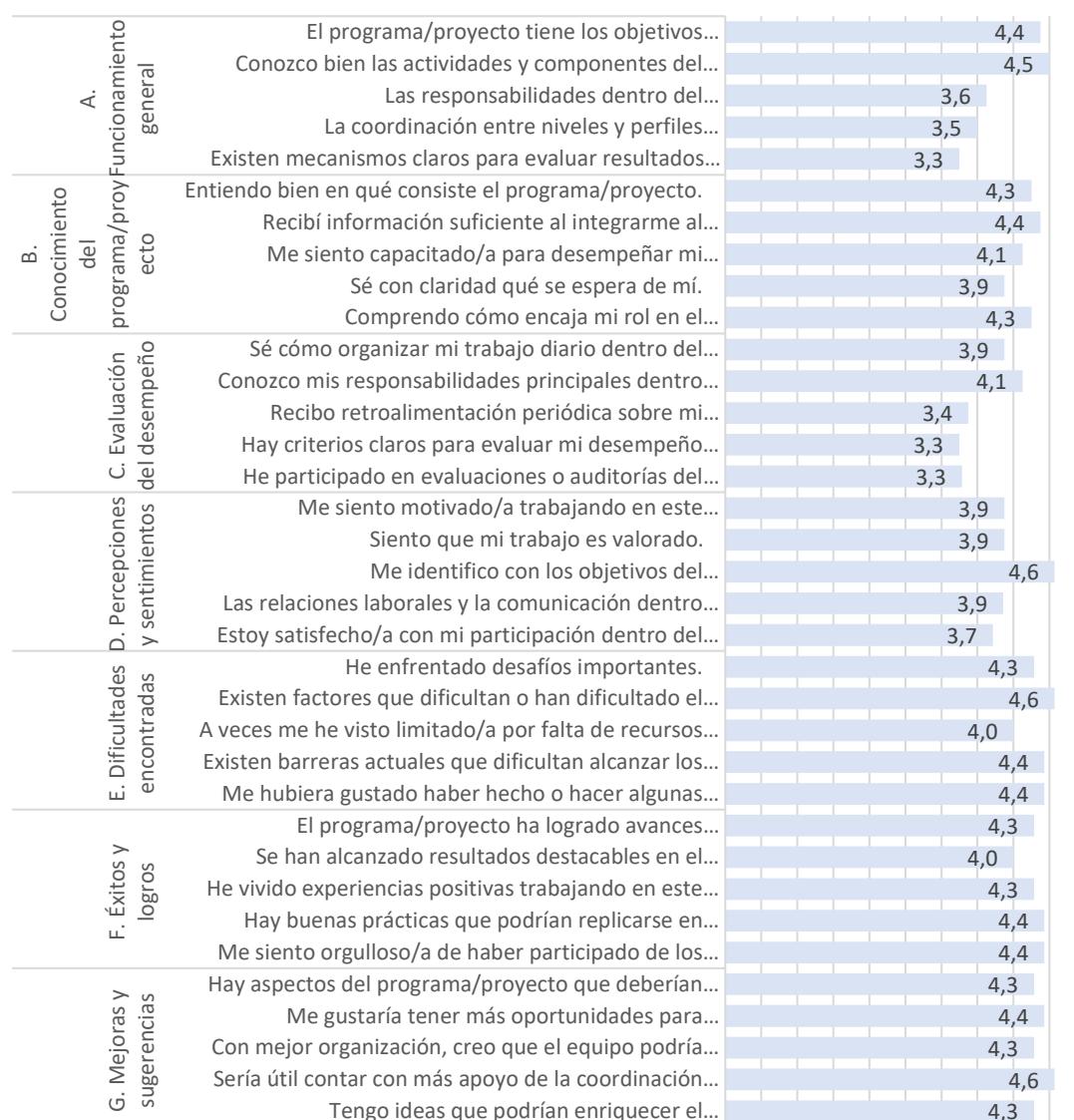
D. Percepciones y sentimientos	3,9	Identificación con los objetivos del programa (4,6) y motivación laboral (4,0).	Relaciones laborales y comunicación interna (3,7).
E. Dificultades encontradas	4,3	Enfrentamiento de desafíos importantes (4,4) y superación de limitaciones (4,4).	Ninguna debilidad destacable (valores homogéneos altos).
F. Éxitos y logros	4,3	Percepción de avances significativos (4,3) y experiencias positivas (4,2).	Escasos aspectos negativos detectados.
G. Mejoras y sugerencias	4,3	Alta disposición para proponer ideas (4,4) y percepción de buena coordinación (4,2).	Ninguna debilidad significativa.

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 Granada presenta una valoración global alta, con puntuaciones que se sitúan generalmente por encima del 3,5 en la mayoría de los ítems, mostrando un nivel notable de satisfacción, implicación y percepción positiva por parte de los/las profesionales implicados.

Las dimensiones con mayores puntuaciones medias son las de “Conocimiento del programa/proyecto” (4,1) y “Éxitos y logros” (4,0), lo que refleja una sólida comprensión de los objetivos y contenidos del programa, así como una percepción de efectividad y resultados positivos en su desarrollo.

La dimensión de “Percepciones y sentimientos” (3,6) también obtiene resultados satisfactorios, indicando un grado aceptable de motivación, identificación con los objetivos del programa y satisfacción con la participación.

Por otro lado, las dimensiones con puntuaciones más bajas son “Evaluación del desempeño” (2,9) y “Funcionamiento general” (3,6). Esto evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación, así como de clarificar roles y responsabilidades dentro del equipo de trabajo.

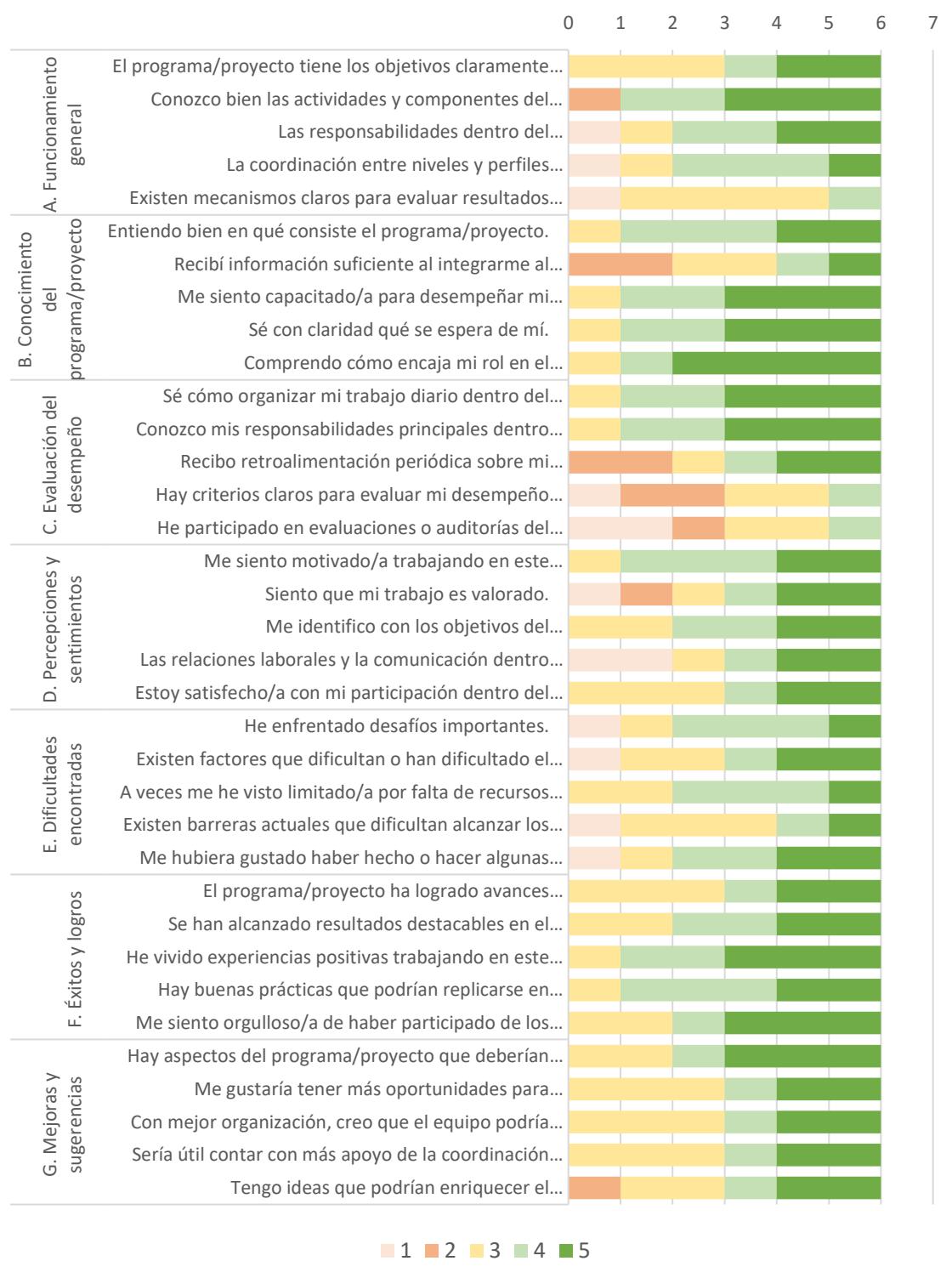
En cuanto a las percepciones individuales, destacan como mejor valorados aspectos relacionados con la comprensión del programa, la claridad de objetivos y la organización del trabajo. En cambio, los ítems con menor puntuación están vinculados con la retroalimentación periódica del desempeño (2,5), la participación en evaluaciones (2,3) y la coordinación entre niveles y perfiles profesionales (2,8), lo que puede sugerir oportunidades de mejora en el acompañamiento y la gestión interna del programa.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems con mayor puntuación)	Debilidades (ítems con menor puntuación)
A. Funcionamiento general	3,6	El programa tiene los objetivos claramente definidos (3,8)	La coordinación entre niveles y perfiles profesionales (2,8)
B. Conocimiento del programa/proyecto	4,1	Comprendo bien en qué consiste el programa (4,2); Sé con claridad qué se espera de mí (4,3); Comprendo cómo encaja mi rol (4,5)	Recibí información suficiente al integrarme (3,2)

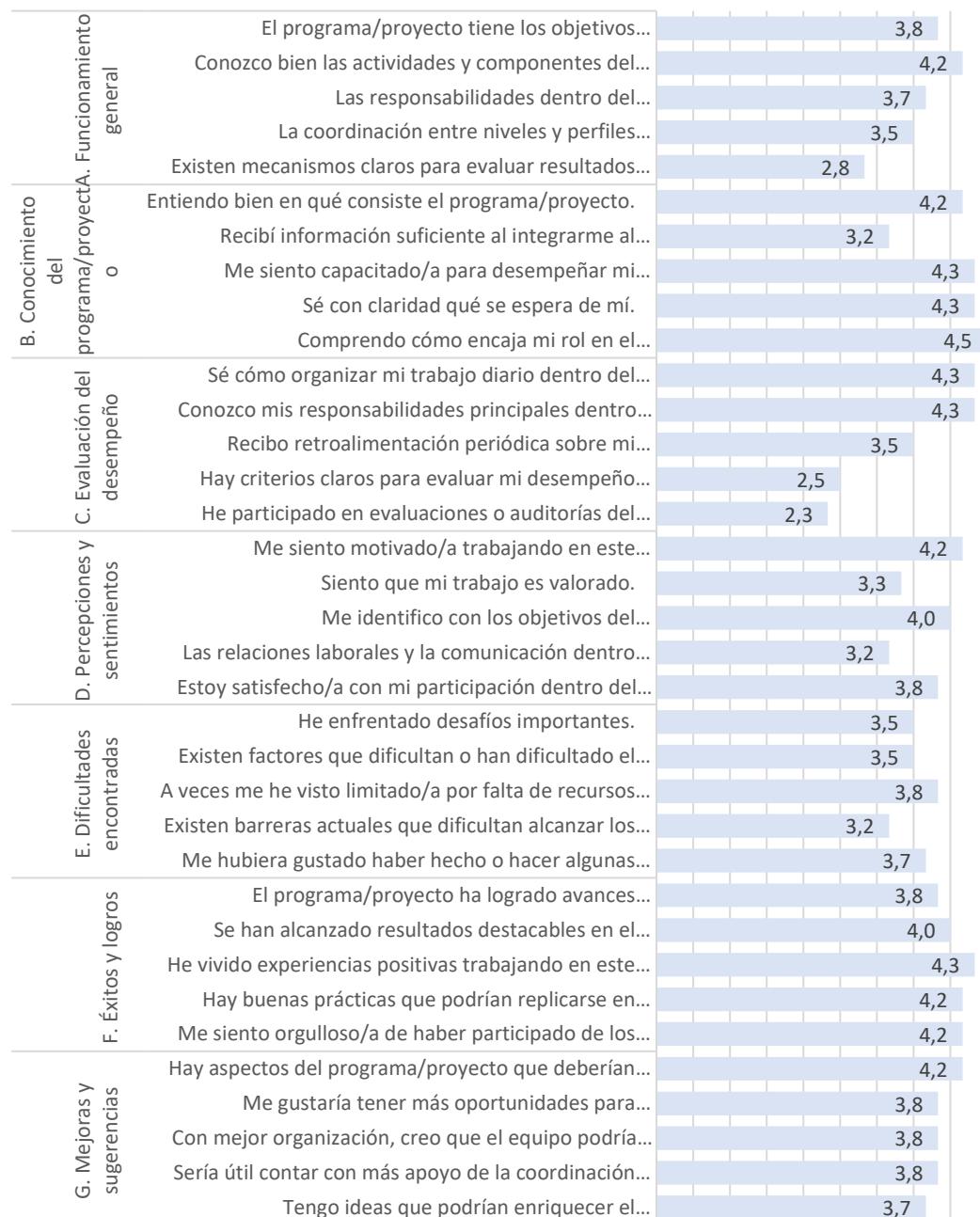
C. Evaluación del desempeño	2,9	Conozco mis responsabilidades principales (4,3)	He participado en evaluaciones o auditorías (2,3); Retroalimentación sobre desempeño (2,5)
D. Percepciones y sentimientos	3,6	Me siento motivado/a trabajando (4,2); Me identifico con los objetivos del programa (4,0)	Relaciones laborales y comunicación (3,2)
E. Dificultades encontradas	3,6	He enfrentado desafíos importantes (3,5)	Existen barreras actuales que dificultan objetivos (3,2)
F. Éxitos y logros	4,0	He vivido experiencias positivas (4,3); Buenas prácticas que podrían replicarse (4,2)	Avances significativos desde su puesta en marcha (3,8)
G. Mejoras y sugerencias	4,1	Hay aspectos que deberían mejorarse (4,2); Con mejor organización, el equipo podría lograr más (3,8)	Participación en la propuesta de ideas (3,8)

Preparación al nacimiento y la crianza



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

Programa Salud Infantil y Adolescente

El Programa de Salud Infantil y Adolescente en Granada presenta una valoración global alta, con puntuaciones medias que oscilan entre el 3,0 y el 4,3, reflejando un funcionamiento sólido y una percepción positiva del mismo entre los profesionales y las profesionales participantes.

Las dimensiones mejor valoradas son “Conocimiento del programa/proyecto” (3,9), “Funcionamiento general” (3,9) y “Éxitos y logros” (4,1), lo que evidencia un adecuado conocimiento de los objetivos, un desarrollo estructurado del programa y la percepción de resultados positivos tangibles. Los participantes destacan especialmente la claridad de los objetivos, la utilidad de las acciones implementadas y los avances alcanzados en la población diana.

Las dimensiones con menor puntuación son “Evaluación del desempeño” (2,9) y “Percepciones y sentimientos” (3,6), lo que sugiere la necesidad de reforzar los mecanismos de seguimiento y retroalimentación, así como de mejorar la comunicación y la valoración del trabajo de los profesionales implicados.

Entre los ítems individuales, los aspectos más destacados corresponden a la definición clara de objetivos (4,3), el conocimiento de las actividades (4,0) y la percepción de haber alcanzado resultados positivos (4,1–4,2). En contraste, los aspectos más débiles se concentran en la falta de evaluación del desempeño (2,6–2,7) y en una retroalimentación insuficiente del trabajo realizado.

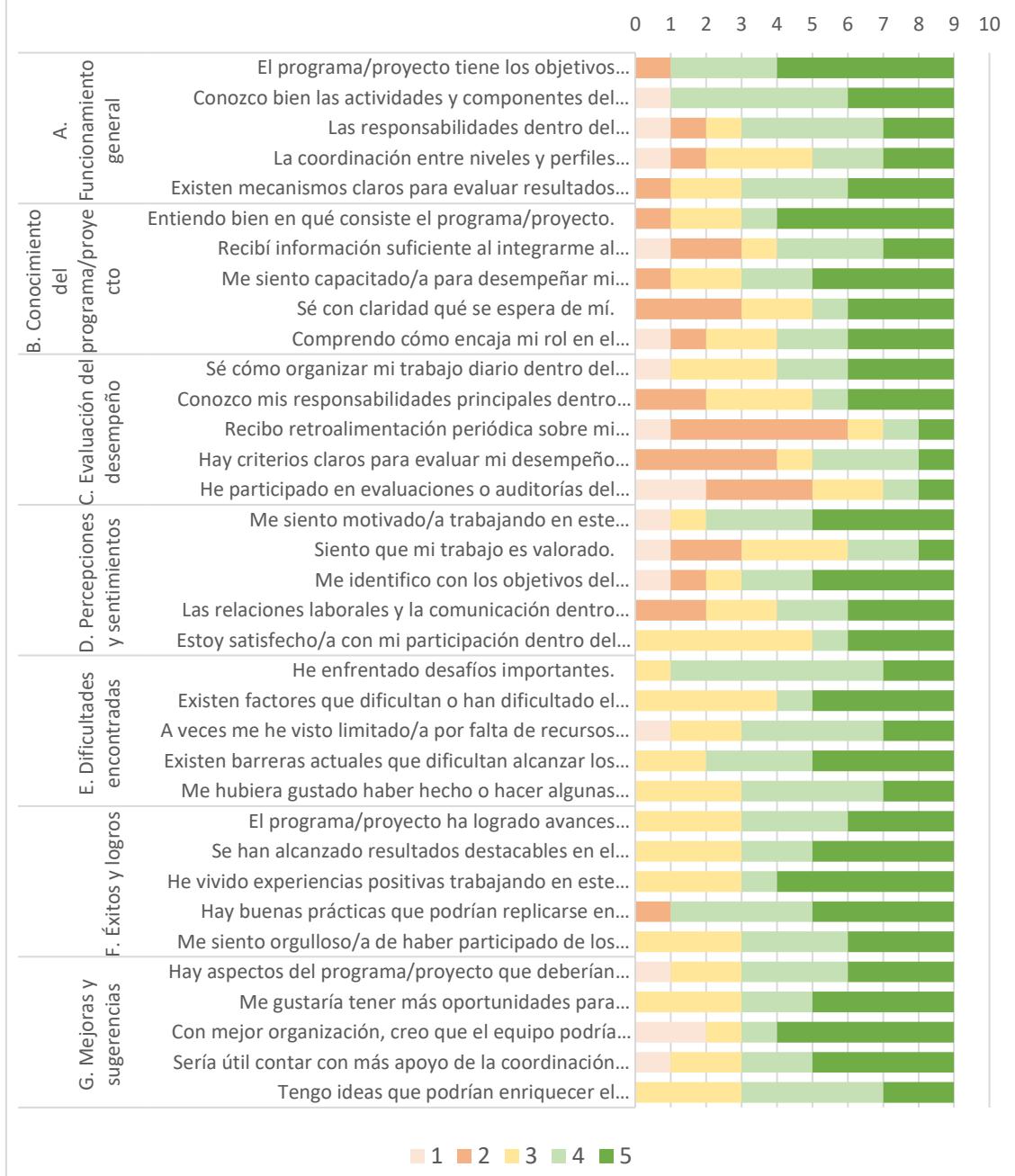
En conjunto, el programa refleja un alto grado de consolidación, con profesionales que muestran implicación, conocimiento del propósito del programa y valoración de sus logros, aunque se expresan carencias en los procesos de evaluación interna y comunicación.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems con mayor puntuación)	Debilidades (ítems con menor puntuación)
A. Funcionamiento general	3,9	El programa tiene los objetivos claramente definidos (4,3); Existen mecanismos claros para evaluar resultados (3,9)	La coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,7)
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,9	Entiendo bien en qué consiste el programa (4,1); Me siento capacitado/a para desempeñar mi función (4,0)	Recibí información suficiente al integrarme (3,3)

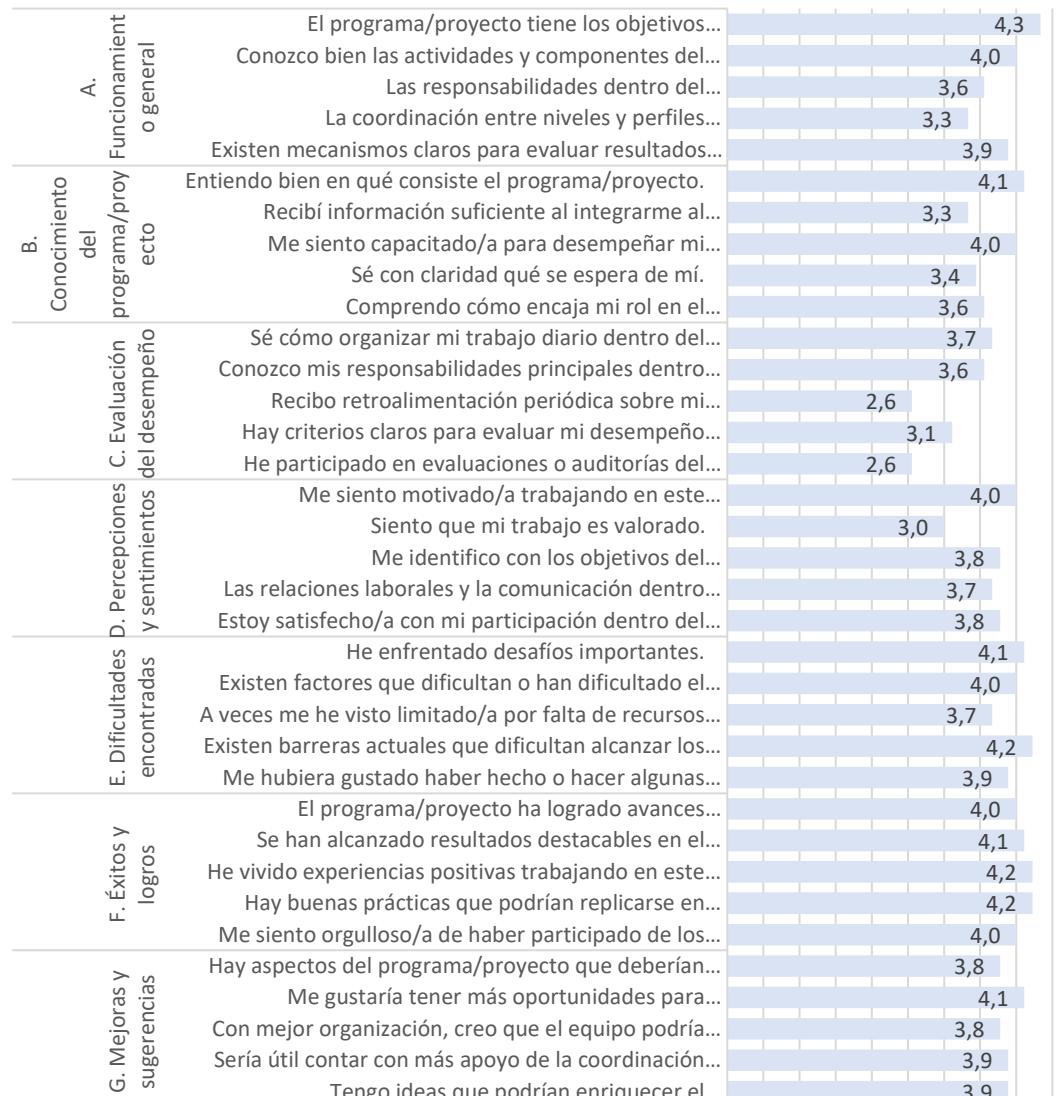
C. Evaluación del desempeño	2,9	Conozco mis responsabilidades principales (3,6)	Retroalimentación sobre desempeño (2,6); Participación en evaluaciones (2,6)
D. Percepciones y sentimientos	3,6	Me siento motivado/a trabajando en este programa (4,0)	Siento que mi trabajo es valorado (3,0); Relaciones laborales y comunicación (3,7)
E. Dificultades encontradas	3,8	He enfrentado desafíos importantes (4,1); Existen barreras actuales que dificultan objetivos (4,2)	Falta de recursos dentro del programa (3,7)
F. Éxitos y logros	4,1	Se han alcanzado resultados destacables (4,1); Buenas prácticas que podrían replicarse (4,2)	Logros significativos desde la puesta en marcha (4,0)
G. Mejoras y sugerencias	3,9	Hay aspectos que deberían mejorarse (3,8); Me gustaría tener más oportunidades para proponer ideas (4,1)	Coordinación del programa (3,9)

Programa de Salud Infantil y Adolescente



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 – Plan Integral de Obesidad Infantil

El Plan de Intervención en Obesidad Infantil (PIOBIN) en la provincia de Granada presenta resultados globalmente positivos, con puntuaciones que se mantienen mayoritariamente entre 3,5 y 4,3 puntos sobre 5. Las puntuaciones medias reflejan un buen conocimiento del programa, implicación de los profesionales y reconocimiento de los logros alcanzados. Entre los aspectos más destacados se encuentran la claridad de los objetivos (3,8), la identificación con las metas del programa (4,0) y la motivación del personal participante (3,9). Estos resultados evidencian un equipo comprometido y consciente de la importancia del trabajo que realiza, con una percepción favorable del impacto del programa en la promoción de hábitos saludables y el abordaje de la obesidad infantil.

No obstante, los resultados también señalan áreas de mejora relevantes, especialmente en los mecanismos de evaluación del desempeño (con puntuaciones entre 2,0 y 2,7) y en la retroalimentación periódica sobre el trabajo realizado.

Asimismo, se identifican limitaciones de recursos (4,3) y barreras para alcanzar los objetivos (4,2) como retos persistentes. La dimensión C. Evaluación del desempeño obtiene valores más bajos, especialmente en aspectos relacionados con la retroalimentación (2,4), los criterios de evaluación (2,4) y la participación en auditorías (2,0). Esto sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación del trabajo.

En la dimensión D. Percepciones y sentimientos, las puntuaciones son medias-altas (entre 3,4 y 4,0), destacando la identificación con los objetivos del programa (4,0) y la motivación (3,9). Sin embargo, la valoración del propio trabajo y la comunicación interna (3,4 y 2,9 respectivamente) podrían mejorarse.

La E. Dificultades encontradas muestra puntuaciones elevadas (3,3–4,3), lo que denota que las personas participantes reconocen desafíos importantes, especialmente limitaciones de recursos (4,3) y barreras para alcanzar objetivos (4,2).

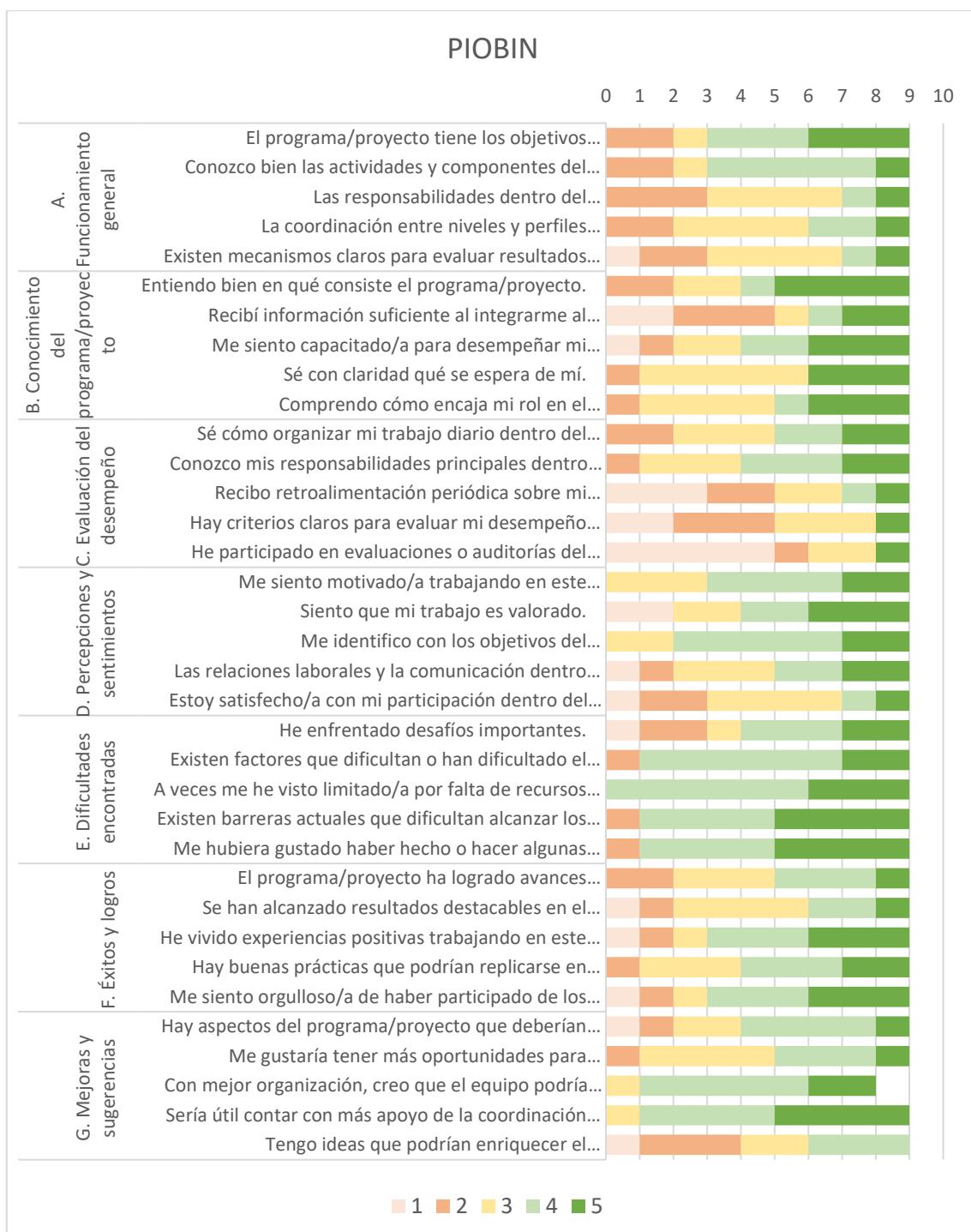
De cara al futuro, los principales desafíos del programa se centran en fortalecer la coordinación entre equipos y niveles profesionales, potenciar la comunicación interna y mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación, garantizando así una gestión más participativa y efectiva del programa.

Fortalezas y debilidades

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas (ítems mejor valorados)	Debilidades (ítems peor valorados)
A. Funcionamiento general	3,6	Objetivos claramente definidos (3,8)	Coordinación entre perfiles profesionales (3,2); mecanismos de evaluación (3,2)

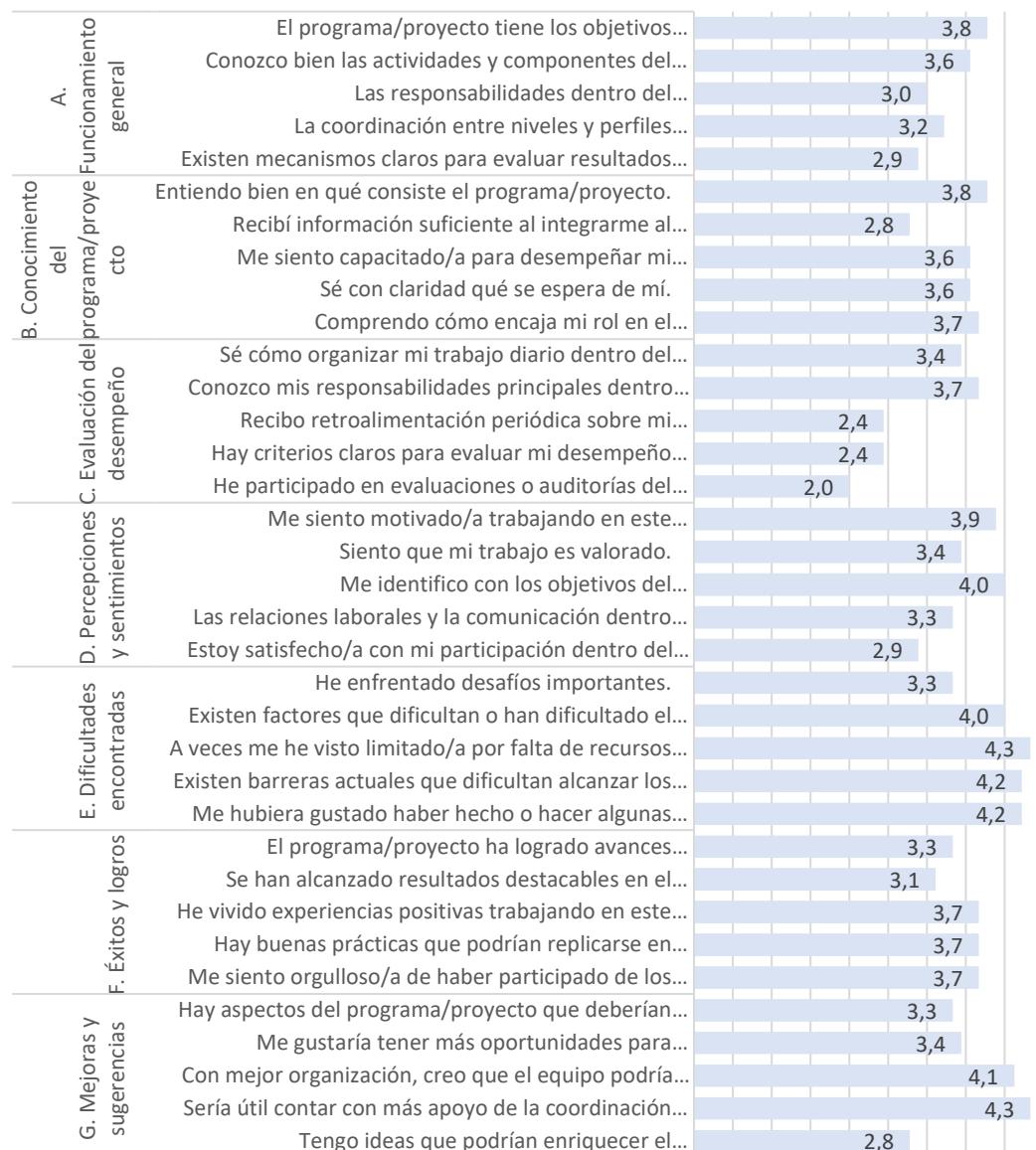
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,6	Entiendo bien en qué consiste el programa (3,8)	Recibí información suficiente (2,8)
C. Evaluación del desempeño	2,8	Organización del trabajo diario (3,7)	Retroalimentación periódica (2,4); participación en auditorías (2,0)
D. Percepciones y sentimientos	3,5	Identificación con los objetivos (4,0); motivación (3,9)	Comunicación interna (2,9); valoración del trabajo (3,4)
E. Dificultades encontradas	3,9	Reconocimiento de desafíos y barreras (4,0–4,3)	Limitaciones de recursos (4,3) — área crítica a gestionar
F. Éxitos y logros	3,6	Buenas prácticas replicables (3,7); orgullo de participación (3,7)	Resultados destacables (3,1)
G. Mejoras y sugerencias	3,8	Apoyo de la coordinación (4,3); organización y eficiencia (4,1)	Oportunidades de participación en ideas (3,4)

PIOBIN



PIOBIN

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



Aportaciones y sugerencias en apartado “Otras observaciones”

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

- “Las matronas deberían ser el único profesional de enfermería que realice el seguimiento del embarazo en el centro de salud”.
- En algunos programas expresan “problemas de infraestructura, espacios y material graves”.
- “El Ayuntamiento ha puesto en suspenso el programa” (programa RELAS)
- “Para la realización de actividades de promoción de salud en el ámbito de la población infantil, es imprescindible la figura de la enfermería pediátrica o infanto-juvenil. Dicha figura no se ha implementado en todas las zonas básicas y en muchas que se había puesto se ha quitado o se ha disminuido de forma muy importante. Esto dificulta enormemente la realización de los programas de promoción de salud y en muchos casos la desaparición de los mismos”.

Resultados globales

Análisis comparativo global de los programas de Granada

El conjunto de los nueve programas de Promoción y Prevención en Salud de la provincia de Granada refleja una valoración global positiva, con medias generales que oscilan entre 3,4 y 4,2 puntos sobre 5. En términos generales, los equipos y profesionales participantes muestran altos niveles de conocimiento y compromiso, así como una percepción favorable sobre la utilidad e impacto de los programas.

Los programas presentan una madurez desigual, relacionada principalmente con su tiempo de implantación, nivel de estructura y recursos disponibles. Los programas educativos y relacionados con la infancia y la adolescencia (Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo, Preparación al Nacimiento y la Crianza, y Salud Infantil y Adolescente) destacan por sus puntuaciones más elevadas, mientras que los de coordinación interinstitucional o intersectorial (como RELAS, PAPEF o PIOBIN) presentan mayor variabilidad en algunos indicadores, sobre todo en evaluación y coordinación.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto una base consolidada de trabajo en promoción de la salud, con equipos implicados y competentes, aunque con áreas de mejora comunes que se repiten en casi todos los programas, vinculadas a la evaluación del desempeño, la coordinación entre niveles y la retroalimentación estructurada.

Las dimensiones mejor valoradas en casi todos los programas son:

1. **B. Conocimiento del programa/proyecto**
 - Medias entre **3,8 y 4,3**.
 - Los profesionales y las profesionales muestran claridad respecto a sus funciones, comprensión de los objetivos y conocimiento del marco metodológico.

- Se percibe buena integración inicial y capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

2. A. Funcionamiento general

- Medias de **3,7 a 4,1**.
- Se valoran positivamente la planificación, la definición de objetivos y el conocimiento de los componentes del programa.

3. G. Mejoras y sugerencias

- Medias entre **3,9 y 4,3**.
- Los equipos expresan motivación y proactividad para proponer ideas y optimizar la implementación.
- Refleja un clima de mejora continua y compromiso institucional.

4. F. Éxitos y logros

- Medias entre **3,8 y 4,1**.
- Reconocimiento del impacto positivo y las buenas prácticas replicables.
- Orgullo por los resultados alcanzados y sentido de pertenencia al programa.

Las dimensiones con menor valoración promedio son:

1. C. Evaluación del desempeño

- Medias entre **2,6 y 3,1**.
- Falta de criterios claros de evaluación, escasa retroalimentación y limitada participación en auditorías o seguimientos sistemáticos.
- Este patrón se repite en todos los programas y constituye el punto más débil de la red.

2. D. Percepciones y sentimientos

- Medias entre **3,0 y 3,5**.
- Aunque los equipos se muestran motivados, persiste la percepción de **poco reconocimiento institucional y comunicación interna mejorable**.

3. E. Dificultades encontradas

- Medias entre **3,3 y 3,6**.
- Se señalan **limitaciones de recursos, falta de tiempo y desafíos en la coordinación intersectorial**.

Cuadro resumen de los 9 programas. Provincia de Granada

Programa	Media global estimada	Aspectos destacados	Áreas de mejora
RELAS	3,4	Claridad de objetivos, implicación de los equipos locales.	Falta de retroalimentación y coordinación interinstitucional.
PAPEF	3,6	Alta motivación y conocimiento técnico.	Evaluación deficiente, baja participación en auditorías.
Playas y Piscinas sin Humo	3,7	Coherencia metodológica, buena acogida comunitaria.	Escaso seguimiento y recursos limitados.
PSLT (Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo)	3,8	Compromiso, claridad en roles y estructura organizativa.	Necesidad de más canales de comunicación y evaluación.
Activos para la Salud	3,7	Cohesión de equipos, percepción positiva de resultados.	Refuerzo de la coordinación y del feedback institucional.
Hábitos de Vida Saludables (Educativo)	4,2	Programa más consolidado; claridad, compromiso y logros.	Falta de evaluación formal y mejora de comunicación transversal.
Preparación al Nacimiento y la Crianza	4,0	Alta satisfacción, buena organización y trabajo en equipo.	Necesidad de formalizar la retroalimentación y los mecanismos de evaluación.
Salud Infantil y Adolescentes	4,1	Elevada integración, coherencia metodológica, logros destacados.	Reforzar seguimiento de resultados e indicadores.
PIOBIN	3,8	Buen conocimiento del programa y compromiso profesional.	Coordinación intersectorial y evaluación del desempeño.

Puntos críticos

- Déficit en evaluación interna del desempeño y falta de indicadores sistematizados.
- Escasa coordinación interprofesional y limitada comunicación vertical.
- Falta de reconocimiento formal del trabajo realizado.
- Desigual distribución de recursos y carga de trabajo entre programas.

Oportunidades de mejora/sugerencias

- Implementar un modelo común de evaluación y seguimiento de resultados en los programas.
- Potenciar la coordinación intersectorial (educación, salud, servicios sociales, municipios).
- Desarrollar espacios regulares de intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- Reforzar los mecanismos de retroalimentación institucional y reconocimiento del personal y de los equipos.
- Incorporar indicadores de impacto poblacional que permitan evidenciar los logros de los programas ante la comunidad.

Conclusiones generales

- Los resultados de Granada muestran un sistema de programas de promoción de la salud sólido y funcional, sostenido por equipos motivados, conocedores del marco metodológico y comprometidos con los objetivos de salud pública.
- Existe una homogeneidad en las valoraciones, lo que evidencia una cultura compartida de trabajo en red. Sin embargo, la ausencia de mecanismos sistemáticos de evaluación y retroalimentación limita la posibilidad de medir con precisión el impacto de las intervenciones y optimizar recursos.
- La tendencia general es de progresiva consolidación, con programas educativos y de maternidad/infancia y adolescencia en fase de madurez, mientras que los de coordinación comunitaria y hábitos saludables en espacios no sanitarios aún precisan refuerzo en planificación, seguimiento y comunicación transversal según se percibe en los resultados.

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

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