



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**

JAÉN

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 **Jaén**, 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 estudio, basado en un cuestionario tipo Likert (1–5), se aplicó a profesionales de salud de la provincia. Los resultados presentan en conjunto un **nivel de satisfacción global medio-alto, con puntuaciones medias entre 3,5 y 4,3 puntos (sobre 5)**. Las dimensiones mejor valoradas en casi todos los programas son la claridad de objetivos, el conocimiento de los programas y actividades y la actitud constructiva hacia la innovación y mejora continua. Por el contrario, los aspectos a reforzar o mejorar se sitúan en la evaluación del desempeño, la retroalimentación periódica y la participación en evaluaciones o auditorías y el reconocimiento y valoración del trabajo realizado, así como las relaciones interprofesionales y la coordinación entre sectores.

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 Jaén**, 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.

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 Jaén, 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 que respondieron de forma completa y adecuada el cuestionario. Cada participante valoró siete dimensiones mediante escala Likert (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). De ellos, solo 29 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 Adolescente y PIOBIN.

Profesionales participantes:

En total han accedido al cuestionario 42 personas. De las 42 personas:

- **29 participantes han completado información de al menos uno de los programas.**
- 8 personas han accedido solo a la primera parte del cuestionario y han señalado solo que conocen algún programa pero no han seguido con la evaluación de ningún programa (en su mayoría de perfil “Enfermero/a especialista, Enfermería Familiar y Comunitaria” y “Enfermero Referente de Centros Educativos”)
- 1 persona ha señalado que no conoce ninguno de los programas o actuaciones.
- 4 personas no han completado ningún campo de contenido, a pesar de señalar solo su perfil profesional.

Jaén	29 respuestas que han completado información de al menos un programa
Centro de Salud	22
Consejería de Salud y Consumo	1*
Delegación Territorial de Salud	2
Distrito Sanitario / Área de Gestión Sanitaria	4

*La persona participante que ha señalado pertenecer a la Consejería de Salud y Consumo en el perfil señala ser Enfermero con funciones de referente en centros educativos.

Profesiones de las 29 respuestas obtenidas:

Enfermero/a	1
Enfermero/a especialista, Enfermería Familiar y Comunitaria	6
Enfermero/a, con funciones de referente de centro educativos	14
Enfermero/a, con funciones de referente de infancia y adolescencia	1
Pediatra de Atención Primaria	3
Técnico/a de Salud en Educación para la Salud y Participación Comunitaria y técnico/a de promoción de la salud	2
Trabajador/a social	1
Otras funciones	1

4. Análisis de Resultados

Descripción por programas

RELAS – Red Local de Acción en Salud

El programa RELAS en la provincia de Jaén presenta una valoración global positiva, con medias que oscilan entre 3,6 y 4,1 puntos, reflejando un buen grado de conocimiento del programa, compromiso profesional y orientación a la mejora.

Las puntuaciones más elevadas se observan en el bloque B (Conocimiento del programa), destacando la claridad del rol profesional (4,2) y la comprensión del propósito del programa (4,4). Esto evidencia que los equipos conocen bien los objetivos y las líneas de acción del RELAS, consolidando su integración metodológica en los municipios participantes.

Por otro lado, las debilidades más señaladas se encuentran en la evaluación del desempeño (C: 3,1), especialmente en la falta de retroalimentación periódica (3,1) y la escasa participación en auditorías o evaluaciones externas (2,4). Estos aspectos indican la necesidad de reforzar los mecanismos formales de seguimiento y evaluación.

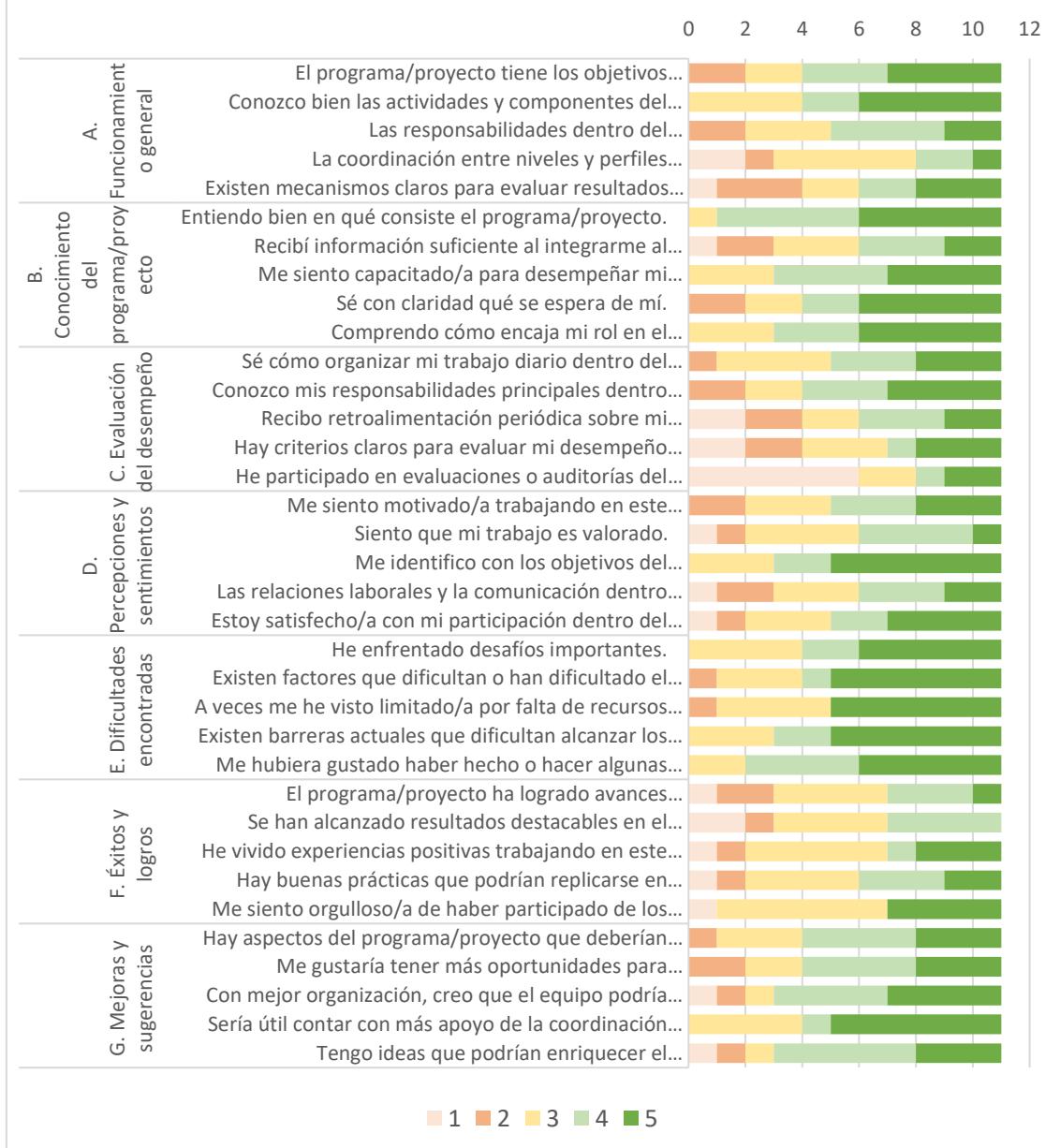
En cuanto a las percepciones y sentimientos, los resultados son positivos (3,6), destacando la identificación con los objetivos (4,3), aunque persiste una percepción moderada de reconocimiento profesional (3,3).

El programa también obtiene buenas valoraciones en la gestión de dificultades (E: 4,0–4,1), reflejando resiliencia organizativa, y en la predisposición a la mejora (G: 3,8), lo que sugiere un equipo comprometido con la innovación y la mejora continua.

En síntesis, RELAS en Jaén muestra un nivel alto de madurez y cohesión técnica, con fortalezas en el conocimiento, la implicación y la capacidad de adaptación, pero con áreas de mejora en la evaluación de resultados, la retroalimentación interna y la coordinación interprofesional.

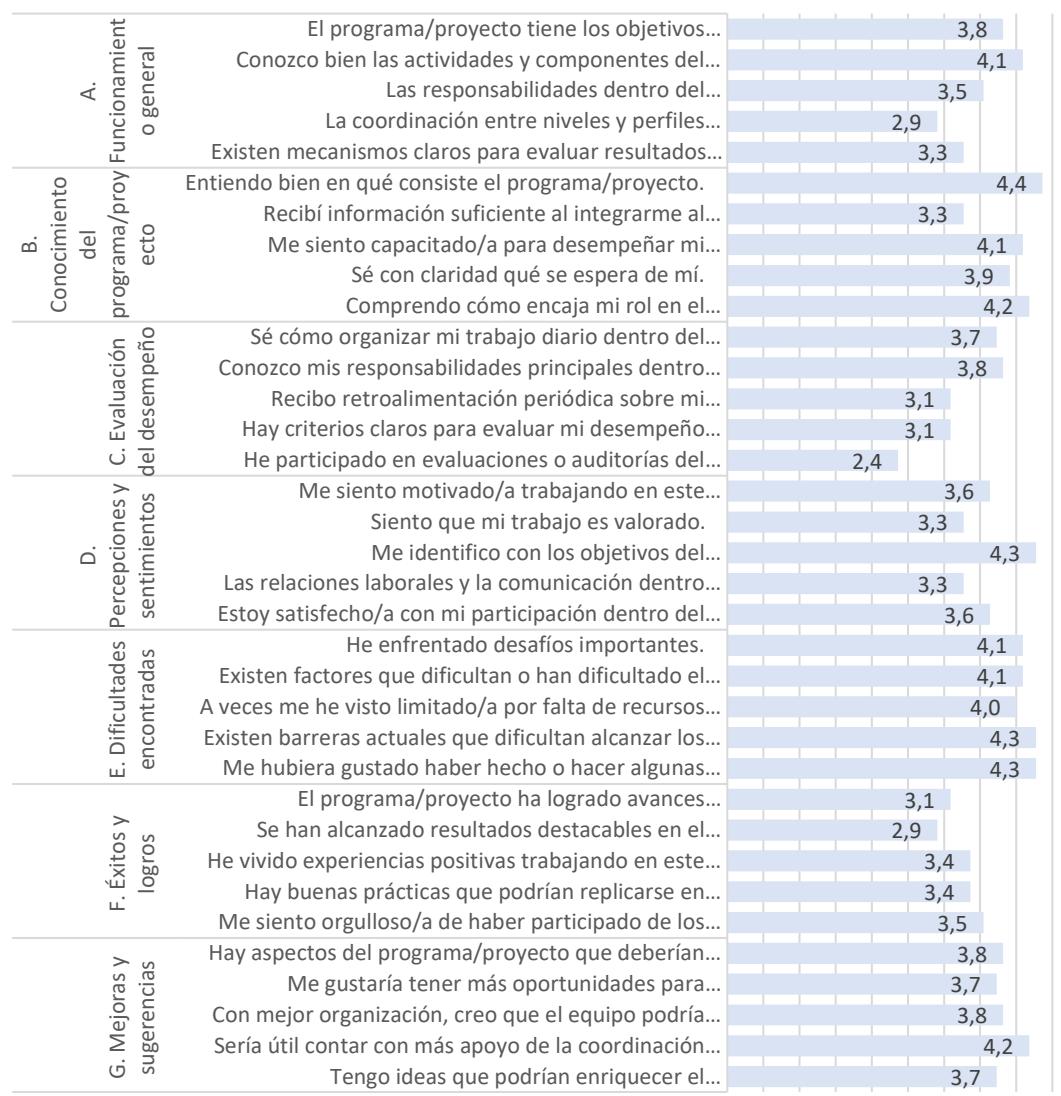
Bloque	Descripción	Media aprox.	Fortalezas principales	Debilidades principales
A	Funcionamiento general	3,8	Objetivos definidos (3,8) y conocimiento de actividades (4,1).	Coordinación interprofesional mejorable (2,9) y evaluación insuficiente (3,3).
B	Conocimiento del programa/proyecto	4,1	Comprensión clara del programa (4,4), claridad de rol profesional (4,2), capacitación adecuada (4,1).	Variabilidad en la formación inicial (3,3).
C	Evaluación del desempeño	3,1	Organización del trabajo (3,7).	Retroalimentación escasa (3,1) y baja participación en auditorías (2,4).
D	Percepciones y sentimientos	3,6	Identificación con objetivos (4,3) y motivación positiva (3,6).	Reconocimiento institucional limitado (3,3) y comunicación interna mejorable (3,3).
E	Dificultades encontradas	4,0	Capacidad de afrontar desafíos (4,1) y resiliencia (4,0).	Limitaciones estructurales o de recursos (3,9).
F	Éxitos y logros	3,4	Experiencias positivas (3,4–3,5).	Falta de indicadores de impacto (3,1) y logros poco visibles (2,9–3,1).
G	Mejoras sugerencias y	3,8	Alta predisposición a la mejora (3,8–4,2) y trabajo colaborativo (3,9).	Ausencia de canales formales para aplicar propuestas (3,2–3,3).

RELAS



RELAS

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



PAPEF – Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico

El PAPEF en la provincia de Jaén muestra una valoración global moderadamente positiva, con medias que oscilan entre 2,5 y 3,9 puntos, aunque con mayor dispersión que otros programas. El análisis evidencia una buena comprensión de los objetivos (3,9) y de los componentes del programa (3,9), pero también refleja debilidades significativas en la evaluación del desempeño y en la coordinación interprofesional, lo que sugiere una implantación desigual en el territorio.

El bloque B (Conocimiento del programa) alcanza los valores más altos, destacando el entendimiento del contenido del programa (3,8) y la claridad del rol profesional (3,4), lo que indica una adecuada familiarización con el modelo de trabajo. Sin embargo, las puntuaciones más bajas se concentran en la retroalimentación del desempeño (1,9) y en la participación en evaluaciones o auditorías (1,9), lo que señala una falta de seguimiento sistemático y mecanismos formales de evaluación.

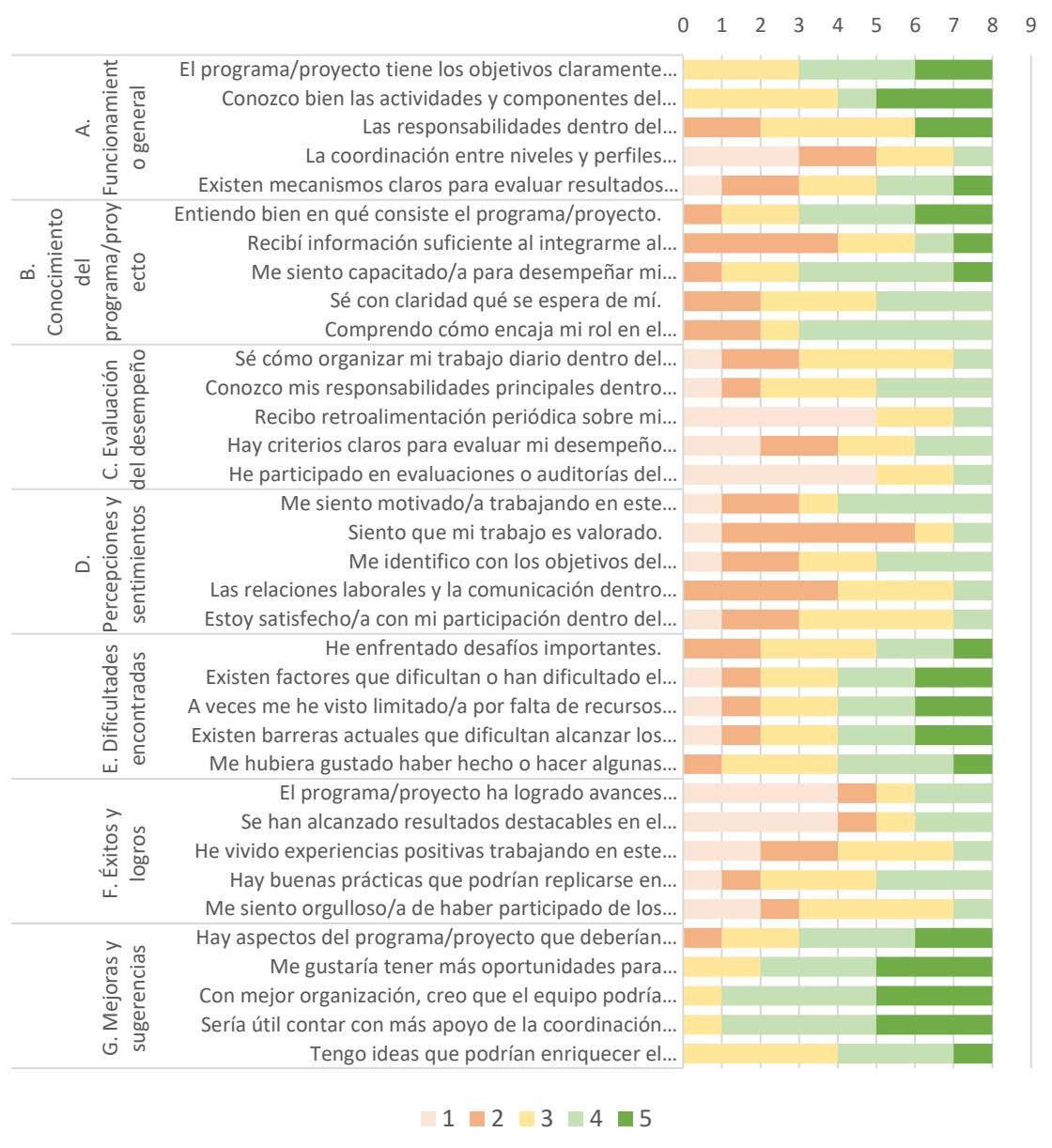
En el bloque D (Percepciones y sentimientos), los resultados ($\approx 2,7$) muestran motivación moderada y limitado sentido de reconocimiento profesional, con puntuaciones entre 2,3 y 3,0, lo que puede reflejar una percepción de carga o falta de apoyo organizativo. Las dificultades encontradas (E: 3,4) se asocian a la escasez de recursos y coordinación insuficiente, aunque los equipos manifiestan capacidad de adaptación ante los retos.

Finalmente, las puntuaciones más altas en el bloque G (Mejoras y sugerencias) —especialmente en predisposición a proponer ideas (4,1) y coordinación (4,3)— reflejan una actitud proactiva y constructiva hacia la mejora continua, a pesar de las carencias estructurales.

En resumen, el PAPEF en Jaén evidencia un grado medio de consolidación, con profesionales implicados y conocedores del programa, pero con limitaciones claras en la evaluación, retroalimentación y reconocimiento institucional.

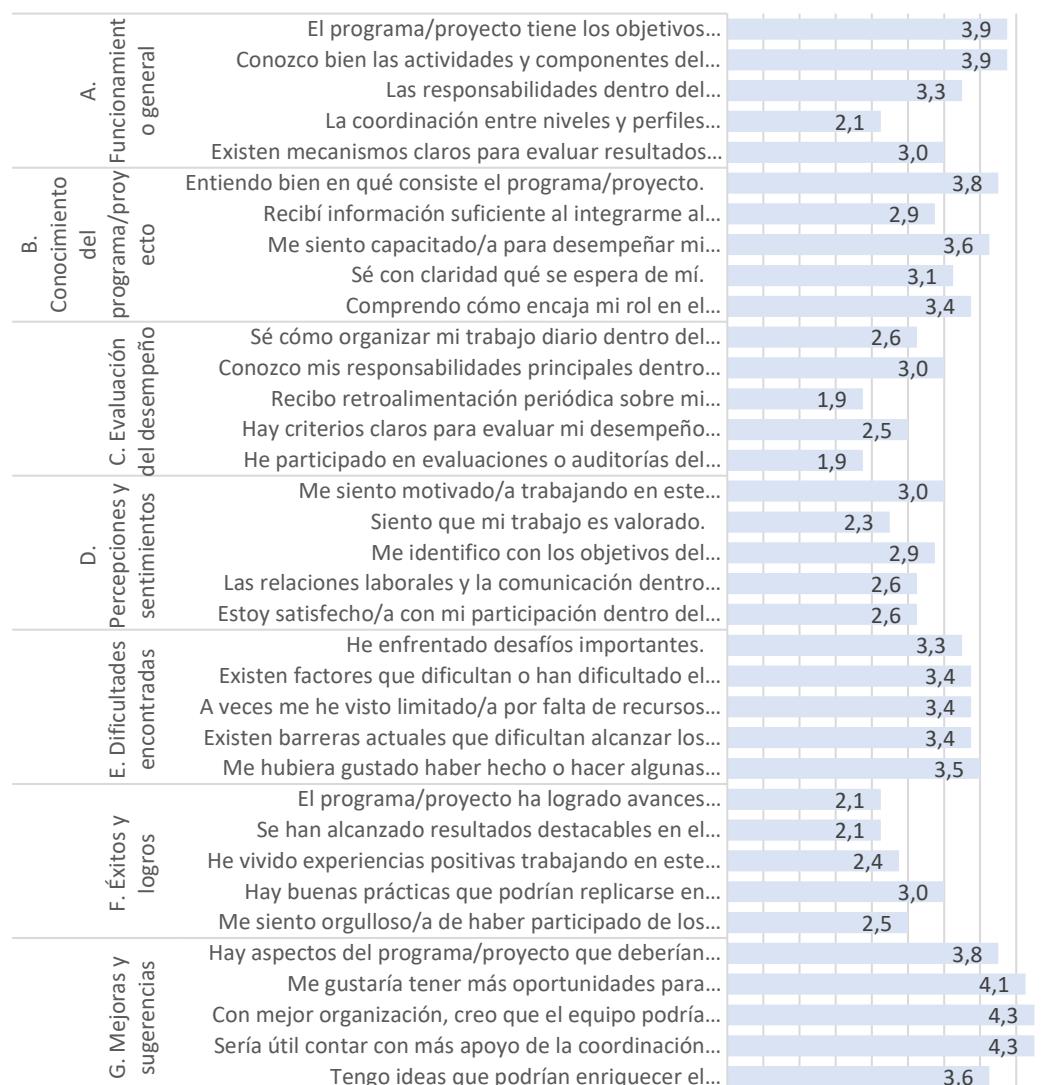
Bloque	Descripción	Media aprox.	Fortalezas principales	Debilidades principales
A	Funcionamiento general	3,3	Objetivos claramente definidos (3,9) y conocimiento adecuado de las actividades (3,9).	Coordinación interprofesional insuficiente (2,1) y mecanismos de evaluación poco sistemáticos (3,0).
B	Conocimiento del programa/proyecto	3,4	Buena comprensión del programa (3,8) y claridad de rol profesional (3,4).	Variabilidad en la formación inicial y capacitación (2,9).
C	Evaluación del desempeño	2,5	Organización básica del trabajo (3,0).	Retroalimentación muy limitada (1,9) y baja participación en auditorías o evaluaciones (1,9).
D	Percepciones y sentimientos	2,7	Motivación laboral moderada (3,0).	Valoración profesional baja (2,3) y comunicación interna deficiente (2,6).
E	Dificultades encontradas	3,4	Capacidad para afrontar desafíos (3,3–3,4).	Falta de recursos estructurales y apoyo institucional insuficiente (3,4).
F	Éxitos y logros	2,7	Experiencias positivas puntuales (3,0).	Logros poco visibles (2,1–2,5) y ausencia de indicadores de impacto.
G	Mejoras y sugerencias	3,9	Actitud proactiva hacia la mejora (4,1–4,3) y espíritu de colaboración (3,9).	Falta de canales formales para aplicar las propuestas (3,6).

Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF)



Plan Andaluz de Prescripción de Ejercicio Físico (PAPEF)

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



■ Media

Playas y Piscinas sin Humo

El programa “Playas y Piscinas sin Humo” en la provincia de Jaén presenta una valoración global moderada, con una media general cercana a 3 puntos, lo que refleja una implementación incipiente y con margen de desarrollo.

Los resultados muestran que los y las profesionales conocen los objetivos del programa (A: 3,5) y reconocen su utilidad y propósito, aunque existe una clara necesidad de fortalecer la coordinación entre niveles profesionales (A: 2,0) y los mecanismos de evaluación de resultados (A: 1,5).

El conocimiento del programa (B: 3,0) es adecuado, aunque aún limitado en algunos equipos, lo que sugiere que la difusión y la formación inicial no han sido homogéneas en toda la provincia.

En el ámbito de la evaluación del desempeño (C: 2,0) se observan puntuaciones bajas, especialmente en retroalimentación (1,5) y participación en auditorías (1,0), lo que indica la ausencia de una estructura formal de seguimiento.

Las percepciones y sentimientos (D: 2,5) muestran una motivación moderada, con identificación parcial con los objetivos (3,0), pero una valoración discreta del trabajo realizado (2,0), lo que puede estar relacionado con la falta de apoyo y de reconocimiento.

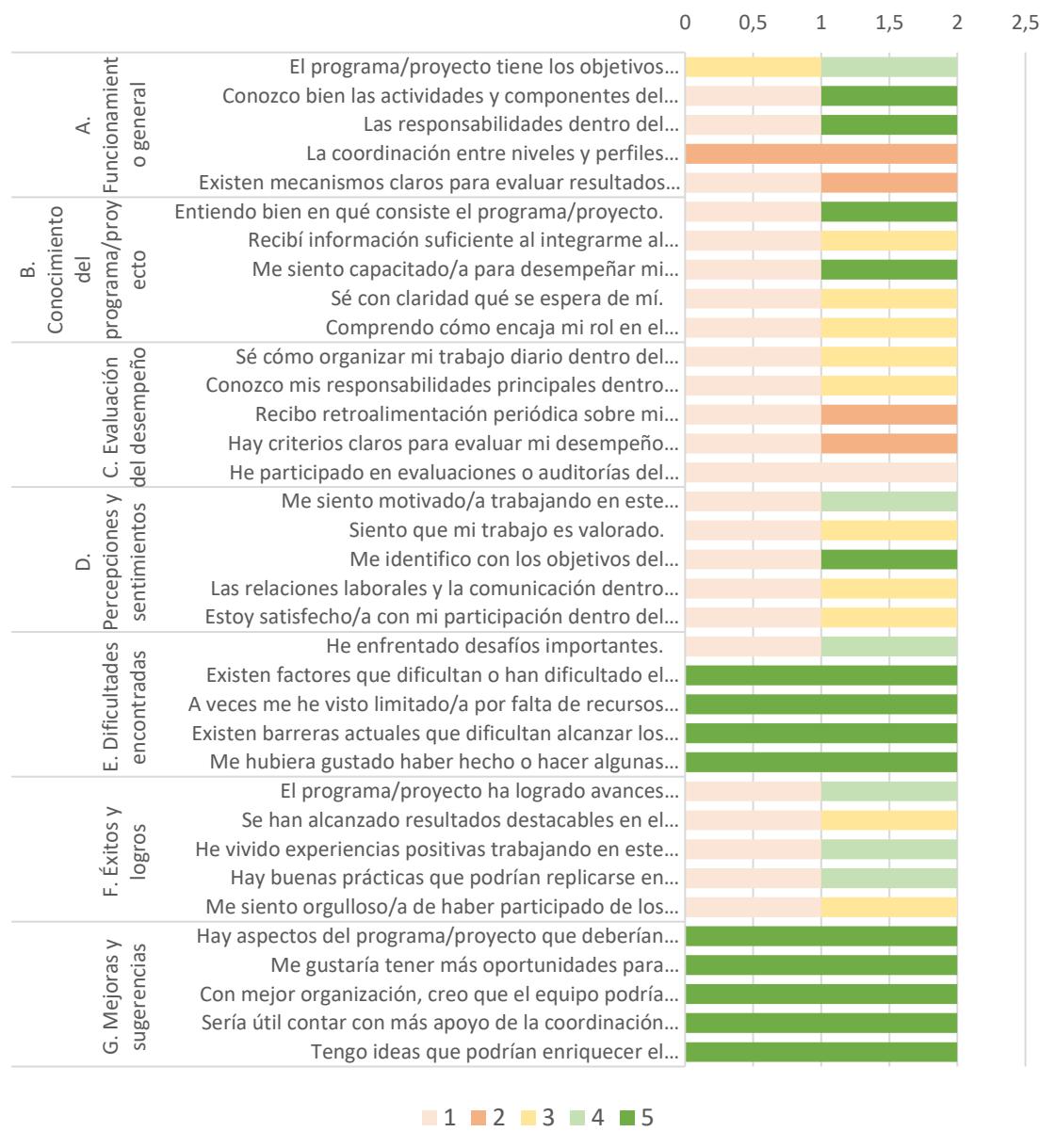
En cuanto a las dificultades (E: 3,5), los equipos destacan desafíos relevantes, especialmente relacionados con la falta de recursos y de coordinación, aunque se reconoce una alta capacidad de afrontamiento (5,0 en algunos ítems).

Los éxitos y logros (F: 2,5) son limitados, reflejando que el programa aún no ha alcanzado resultados significativos ni visibilidad institucional. Finalmente, el bloque de mejoras y sugerencias (G: 4,8–5,0) muestra una actitud altamente proactiva hacia la mejora, con propuestas claras de fortalecimiento en organización, coordinación y canales de comunicación.

El principal reto es fortalecer la planificación operativa, la evaluación sistemática y la comunicación institucional, garantizando la sostenibilidad y el impacto del programa en los entornos locales.

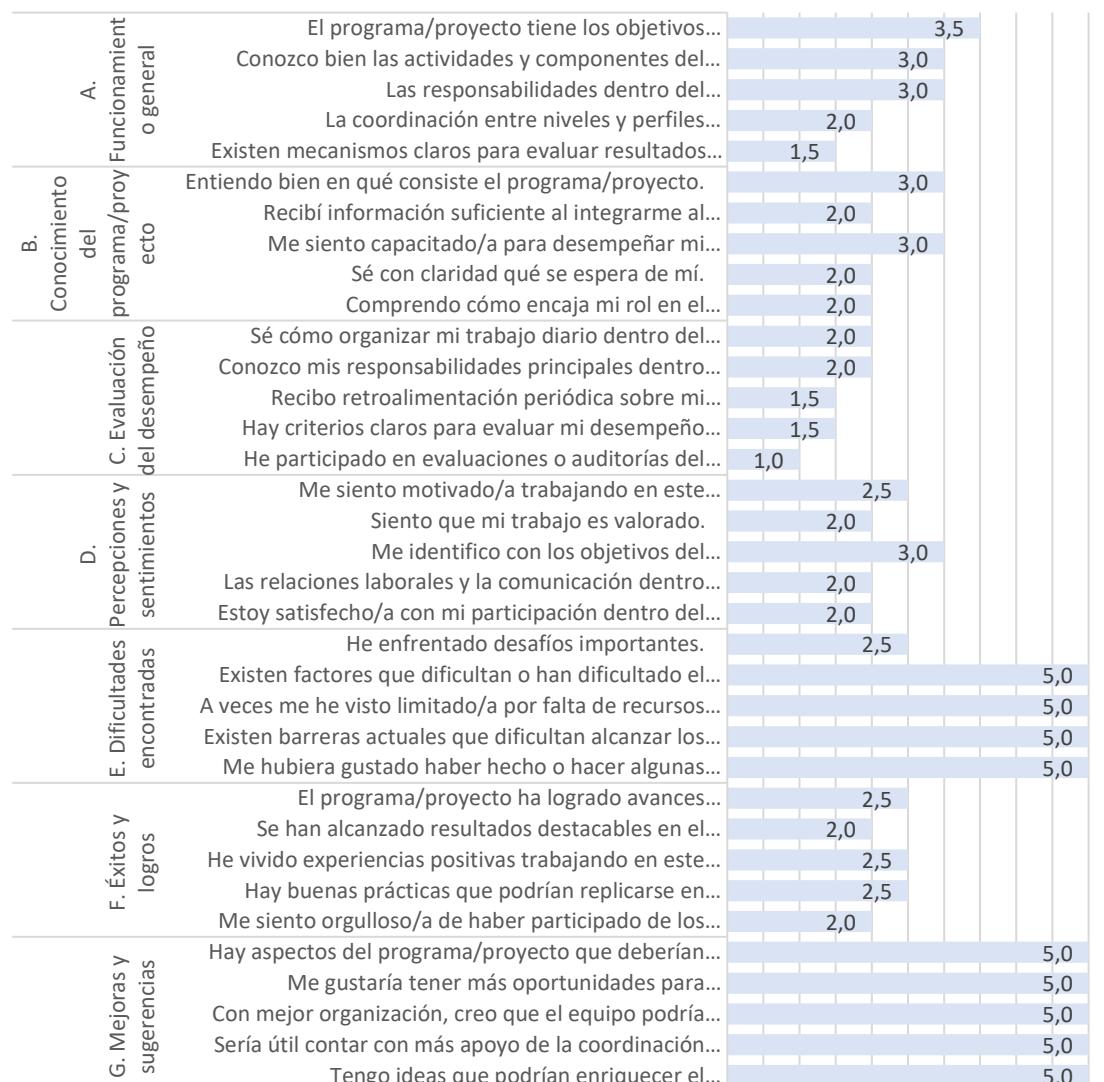
Bloque	Puntuación media	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	3,5	Objetivos definidos (3,9) y comprensión adecuada del propósito.	Coordinación interprofesional débil (2,0) y falta de mecanismos de evaluación (1,5).
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,0	Comprensión general del programa (3,0) y claridad del rol profesional (3,4).	Formación inicial desigual y falta de información sistemática (2,9).
C. Evaluación del desempeño	2,0	Organización básica del trabajo (2,6).	Retroalimentación escasa (1,5) y nula participación en auditorías (1,0).
D. Percepciones y sentimientos	2,5	Cierta identificación con los objetivos (3,0).	Baja valoración profesional (2,0) y comunicación interna insuficiente (2,6).
E. Dificultades encontradas	3,5	Reconocimiento de los desafíos y resiliencia del equipo (hasta 5,0).	Limitaciones estructurales y de recursos muy marcadas.
F. Éxitos y logros	2,5	Primeras experiencias positivas (2,5–3,0).	Falta de resultados visibles y escasa replicabilidad (2,1–2,5).
G. Mejoras y sugerencias	4,8	Elevada predisposición a la mejora (5,0) y gran capacidad propositiva (5,0).	Falta de cauces institucionales para canalizar sugerencias y hacer seguimiento.

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 en la provincia de Jaén muestra una valoración global positiva, con una media general próxima a 3,8 puntos, reflejando un grado de implantación notable y una implicación profesional sólida.

Las puntuaciones más elevadas se observan en los bloques B (Conocimiento del programa) y G (Mejoras y sugerencias), ambos con valores medios superiores a 4, lo que evidencia claridad metodológica, comprensión de objetivos y una actitud proactiva hacia la mejora continua.

En el bloque A (Funcionamiento general), los resultados son favorables (3,6–4,0), destacando la buena definición de objetivos y la organización del trabajo, aunque se identifica una coordinación interprofesional mejorable (2,8).

La evaluación del desempeño (C) presenta puntuaciones moderadas ($\approx 2,8$), con debilidades en la retroalimentación y la participación en auditorías (2,2), lo que sugiere la necesidad de reforzar los mecanismos formales de seguimiento y evaluación.

El bloque D (Percepciones y sentimientos) arroja un resultado mixto: los profesionales se sienten identificados con los objetivos del programa (3,8), pero perciben limitado reconocimiento institucional y deficiencias en la comunicación interna (2,2–2,6).

En cuanto a dificultades (E), se registran medias altas (4,0–5,0), lo que indica una elevada capacidad de afrontamiento y resiliencia, a pesar de las limitaciones de recursos y la carga de trabajo.

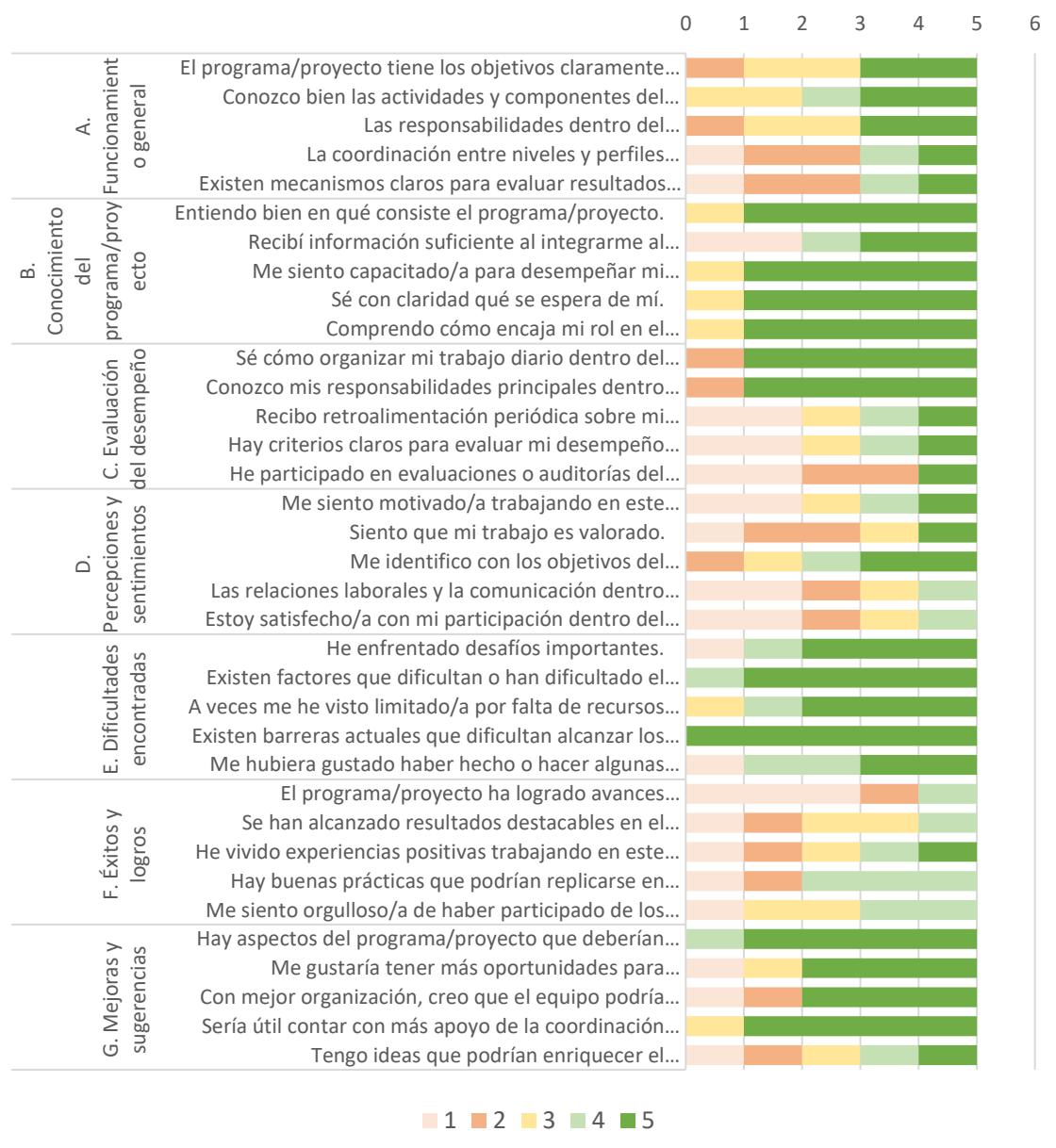
Los éxitos y logros (F) presentan resultados moderados ($\approx 3,0$), lo que sugiere que, aunque el programa ha generado experiencias positivas, aún requiere mayor visibilidad y consolidación de indicadores de impacto.

Finalmente, el bloque G (Mejoras y sugerencias) alcanza puntuaciones sobresalientes (4,6–4,8), lo que refleja un alto compromiso del personal y una disposición activa a aportar ideas que fortalezcan la coordinación y la eficacia del programa.

En conjunto, el PSLT en Jaén se consolida como un programa maduro y valorado, con un fuerte capital humano y técnico, cuyo principal reto consiste en institucionalizar mecanismos de evaluación, reconocimiento y comunicación interna, para potenciar el aprendizaje organizativo y la sostenibilidad a largo plazo.

Bloque	Puntuación media	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	3,6	Objetivos claramente definidos (3,9) y buena organización del trabajo (4,0).	Coordinación interprofesional insuficiente (2,8) y evaluación de resultados limitada (2,8).
B. Conocimiento del programa/proyecto	4,5	Excelente comprensión del programa (4,6) y claridad en el rol profesional.	Formación inicial no homogénea (3,2).
C. Evaluación del desempeño	2,8	Buena organización de tareas diarias (4,4).	Retroalimentación escasa (2,8) y baja participación en auditorías (2,2).
D. Percepciones y sentimientos	2,8	Identificación con los objetivos (3,8) y motivación media.	Escaso reconocimiento profesional (2,6) y comunicación interna débil (2,2).
E. Dificultades encontradas	4,4	Alta capacidad de afrontamiento y resiliencia (hasta 5,0).	Limitaciones de recursos y sobrecarga de trabajo.
F. Éxitos y logros	3,0	Experiencias positivas y replicables (3,0).	Resultados poco visibles e impacto institucional limitado (1,8–2,6).
G. Mejoras y sugerencias	4,6	Actitud proactiva hacia la mejora (4,8) y propuestas constructivas (4,3–4,6).	Falta de mecanismos formales para integrar sugerencias en la gestión.

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



1 2 3 4 5

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

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



■ Media

Activos para la Salud

El programa “Activos para la Salud” en Jaén presenta una valoración global positiva, con una media general próxima a 3,6 puntos, lo que refleja un nivel de consolidación medio-alto, aunque con márgenes de mejora en aspectos de evaluación, comunicación interna y coordinación intersectorial.

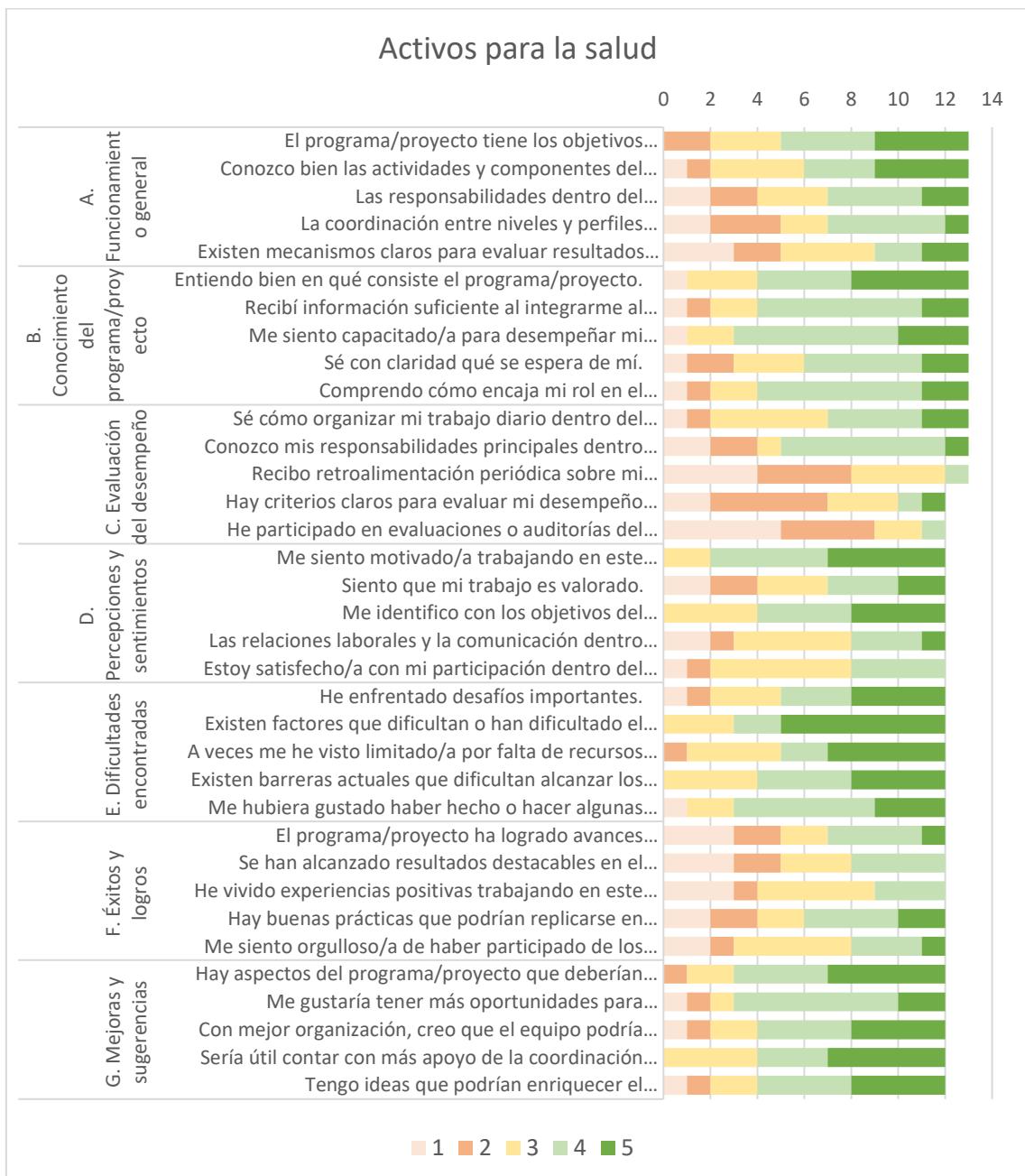
Las dimensiones mejor valoradas son el funcionamiento general (A: 3,8) y el conocimiento del programa (B: 3,7), mostrando que los equipos conocen bien los objetivos, metodología y rol profesional dentro del proyecto. Asimismo, destacan las actitudes positivas y el compromiso profesional (D: 3,6), junto con una elevada predisposición a la mejora (G: 3,8), lo que indica un entorno de trabajo proactivo y orientado a la mejora continua.

Por el contrario, los bloques con menores puntuaciones son evaluación del desempeño (C: 2,5) y éxitos y logros (F: 2,8), señalando la necesidad de reforzar los mecanismos de retroalimentación, evaluación de resultados y sistematización de buenas prácticas. También se observa margen de mejora en la coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,0) y en la valoración institucional del trabajo desarrollado (3,1).

En conjunto, el programa evidencia una buena implantación, con un equipo que muestra implicación, conocimiento y motivación, aunque requiere fortalecer la evaluación interna y la comunicación interinstitucional para avanzar.

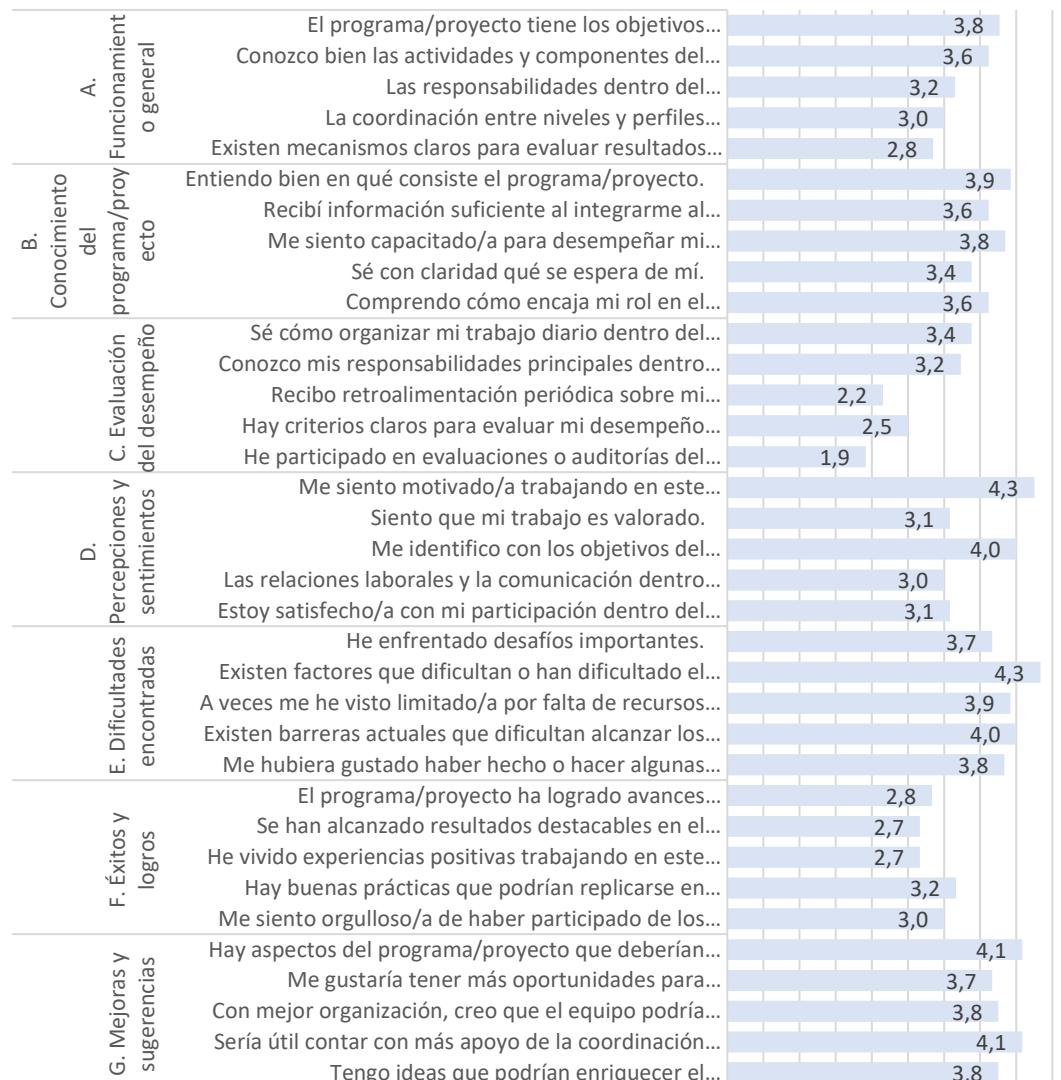
Bloque	Puntuación media	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	3,8	Objetivos bien definidos (3,8) y adecuada comprensión del programa.	Coordinación entre niveles mejorable (3,0) y escasa sistematización de la evaluación (2,8).
B. Conocimiento del programa	3,7	Conocimiento sólido del contenido y claridad del rol profesional (3,8).	Variabilidad en la información inicial y capacitación (3,6).
C. Evaluación del desempeño	2,5	Organización básica del trabajo establecida (3,4).	Retroalimentación interna insuficiente (2,2) y escasa participación en auditorías (1,9).
D. Percepciones y sentimientos	3,6	Alta motivación y satisfacción general (4,0).	Reconocimiento institucional limitado (3,1) y comunicación interna mejorable (3,0).
E. Dificultades encontradas	3,8	Capacidad de adaptación y	Limitaciones estructurales y recursos desiguales (3,7).

		aprendizaje ante dificultades (4,0).	
F. Éxitos y logros	2,8	Buenas prácticas puntuales replicables (3,2).	Falta de indicadores de resultados y evaluación sistemática (2,7).
G. Mejoras y sugerencias	3,8	Alta predisposición a la mejora (4,1) y propuestas constructivas (3,7).	Ausencia de canales formales para aplicar sugerencias (3,8).



Activos para la salud

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



Media

Hábitos Saludables en el Ámbito Educativo

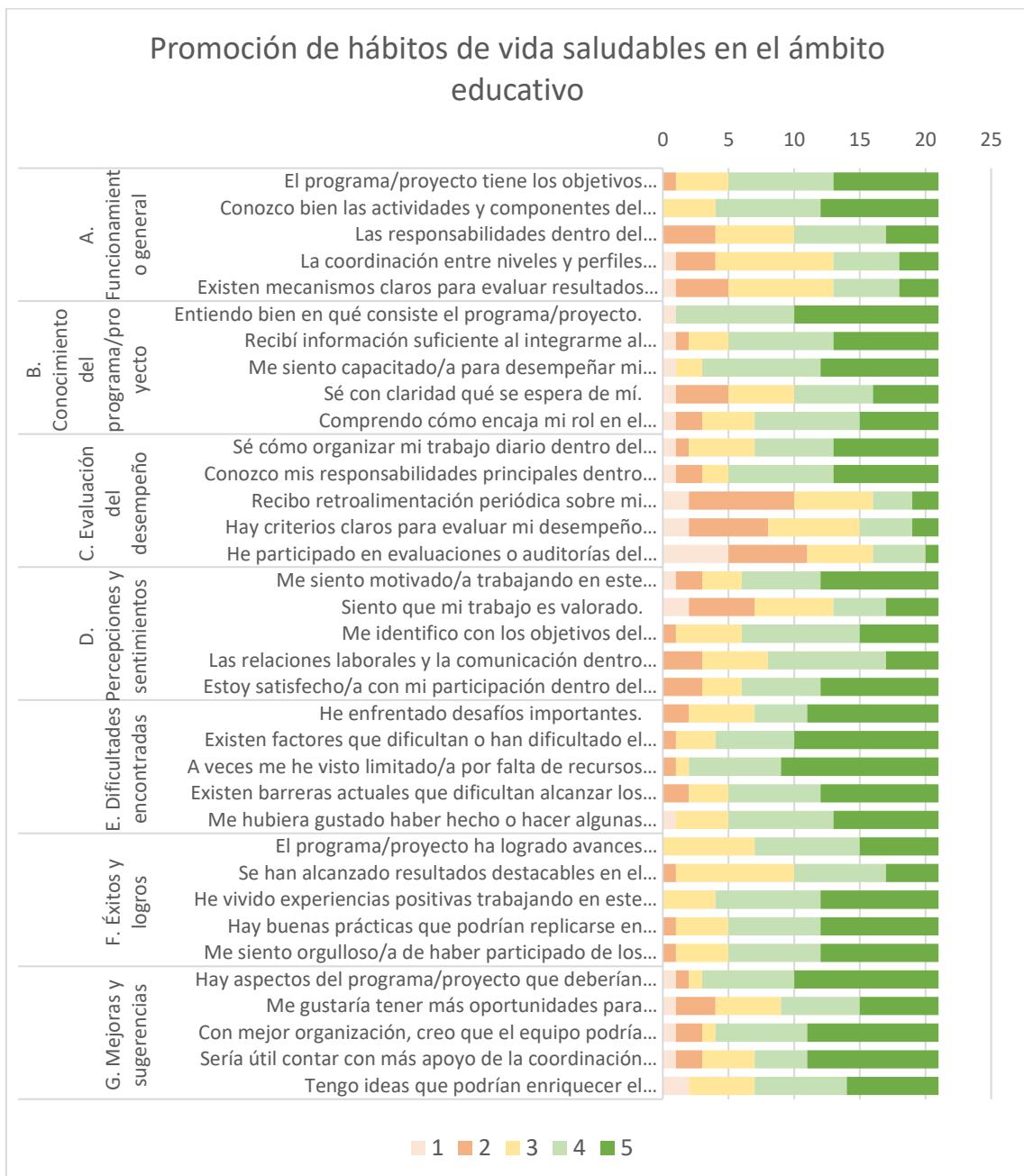
El programa de “Promoción de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo” en Jaén presenta resultados muy positivos, con una media general elevada (en torno a 4 puntos sobre 5), lo que refleja una implantación sólida, una buena coordinación con el entorno educativo y un alto grado de implicación del personal participante. Los bloques con mejor desempeño son el conocimiento del programa (B: 4,1) y el funcionamiento general (A: 4,0), lo que indica que los equipos conocen bien los objetivos, las actividades y los componentes del programa, además de percibir claridad en la organización y en los roles. También destacan los apartados percepciones y sentimientos (D: 3,8-4,0) y éxitos y logros (F: 4,0), mostrando satisfacción, motivación y un reconocimiento explícito de los avances conseguidos y las buenas prácticas.

En contraste, los aspectos a reforzar se concentran en la evaluación del desempeño (C: 2,8-2,9) y en la coordinación interprofesional (3,3). Estos resultados apuntan a la necesidad de mejorar los mecanismos de seguimiento, la comunicación entre niveles y la retroalimentación interna, para que la gestión del programa sea más colaborativa y basada en evidencias.

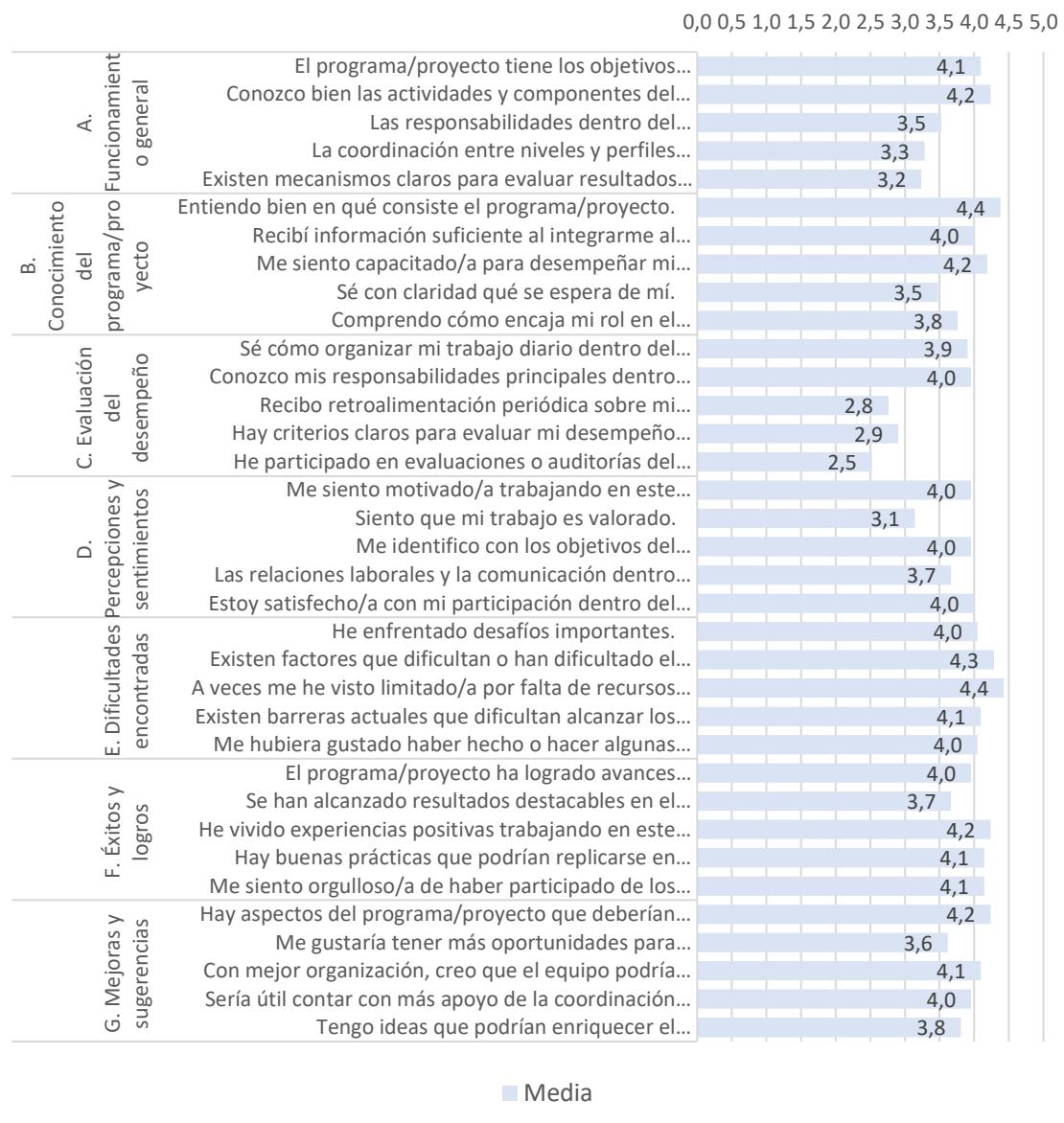
En conjunto, se trata de un programa consolidado y bien valorado por los equipos, que muestra una implicación destacable y un impacto positivo, si bien sería recomendable reforzar la evaluación y la comunicación transversal para mantener su sostenibilidad.

Bloque	Puntuación media	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general	4,0	Objetivos claros (4,1) y conocimiento profundo de las actividades (4,2).	Coordinación interprofesional mejorable (3,3) y mecanismos de evaluación poco consolidados (3,2).
B. Conocimiento del programa	4,1	Elevada comprensión del contenido (4,4) y capacitación adecuada (4,2).	Variabilidad en la información recibida al inicio (4,0).
C. Evaluación del desempeño	2,8-2,9	Organización del trabajo satisfactoria (3,9).	Falta de retroalimentación periódica (2,8) y escasa participación en auditorías (2,5).
D. Percepciones y sentimientos	4,0	Alta motivación y satisfacción (4,0) e identificación con los objetivos (4,0).	Reconocimiento institucional mejorable (3,1).
E. Dificultades encontradas	4,0	Capacidad respuesta de ante desafíos (4,0).	Persistencia de dificultades estructurales (4,3).

F. Éxitos y logros	4,0	Logros visibles y replicabilidad de buenas prácticas (4,1).	Necesidad de reforzar la evaluación de resultados (3,7).
G. Mejoras y sugerencias	4,0	Disposición a proponer mejoras (4,2) y trabajo en equipo (4,1).	Faltan canales estables para aplicar propuestas (3,6).



Promoción de hábitos de vida saludables en el ámbito educativo



Preparación al Nacimiento y la Crianza

El programa “Preparación al nacimiento y la crianza” muestra una valoración global positiva, con medias generalmente altas en los apartados vinculados al conocimiento del programa, la implicación personal y la percepción de logros. Los profesionales y las profesionales reconocen claridad en los objetivos (4,3) y en la estructura de las actividades (4,3), destacando también su compromiso con los objetivos y satisfacción general (4,0).

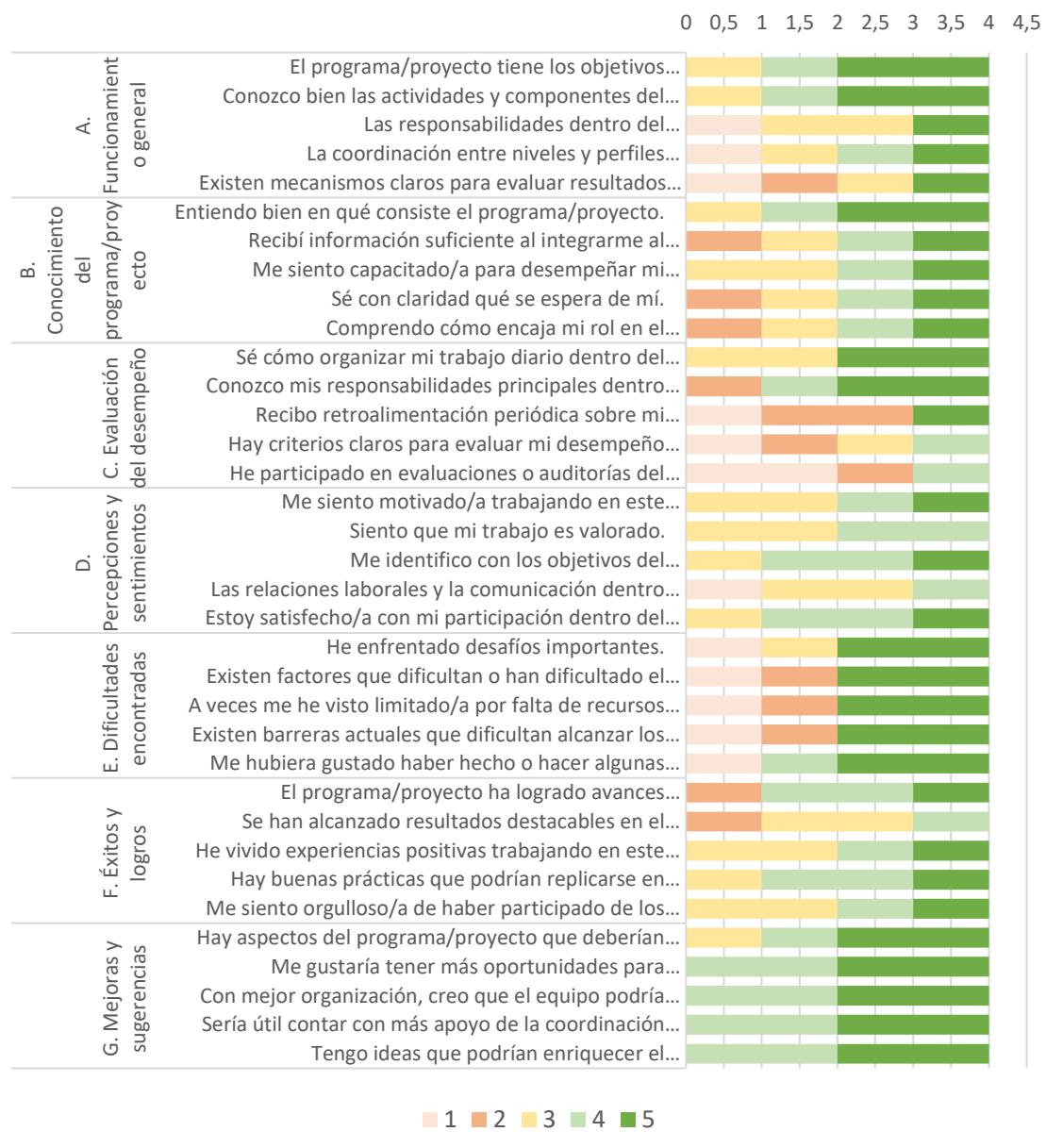
Sin embargo, se observan áreas que requieren mejora, especialmente en los procesos de coordinación interprofesional (2,8-3,0) y evaluación del desempeño (2,0-2,5). Estas cifras indican dificultades en los mecanismos de seguimiento, la comunicación interna y la retroalimentación sobre el trabajo realizado. Los bloques de motivación (3,8) y percepción del impacto (3,8-4,0) evidencian que, a pesar de esas limitaciones estructurales, los equipos mantienen un nivel de implicación elevado y perciben avances significativos.

En cuanto a las sugerencias de mejora, las puntuaciones son altas (4,3–4,5), lo que revela una actitud proactiva para continuar fortaleciendo el programa mediante innovación y colaboración. En resumen, se trata de un programa consolidado, bien valorado y con profesionales comprometidos, que requiere reforzar los canales de comunicación, el feedback y la coordinación transversal para optimizar su funcionamiento.

Dimensión	Puntuación media	Fortalezas	Debilidades
A. Funcionamiento general del programa/proyecto	3,6	Los objetivos están claramente definidos (4,3) y se conocen bien las actividades y componentes (4,3).	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,0) y mecanismos para evaluar resultados (2,8).
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,8	Entiende bien en qué consiste el programa (4,3) y se siente capacitado/a para su función (3,8).	Claridad en las expectativas (3,5) y comprensión del rol en el programa (3,5).
C. Evaluación del desempeño	2,8	Organización del trabajo diario (4,0) y conocimiento de las responsabilidades (4,0).	Participación en evaluaciones o auditorías (2,0) y retroalimentación periódica (2,5).

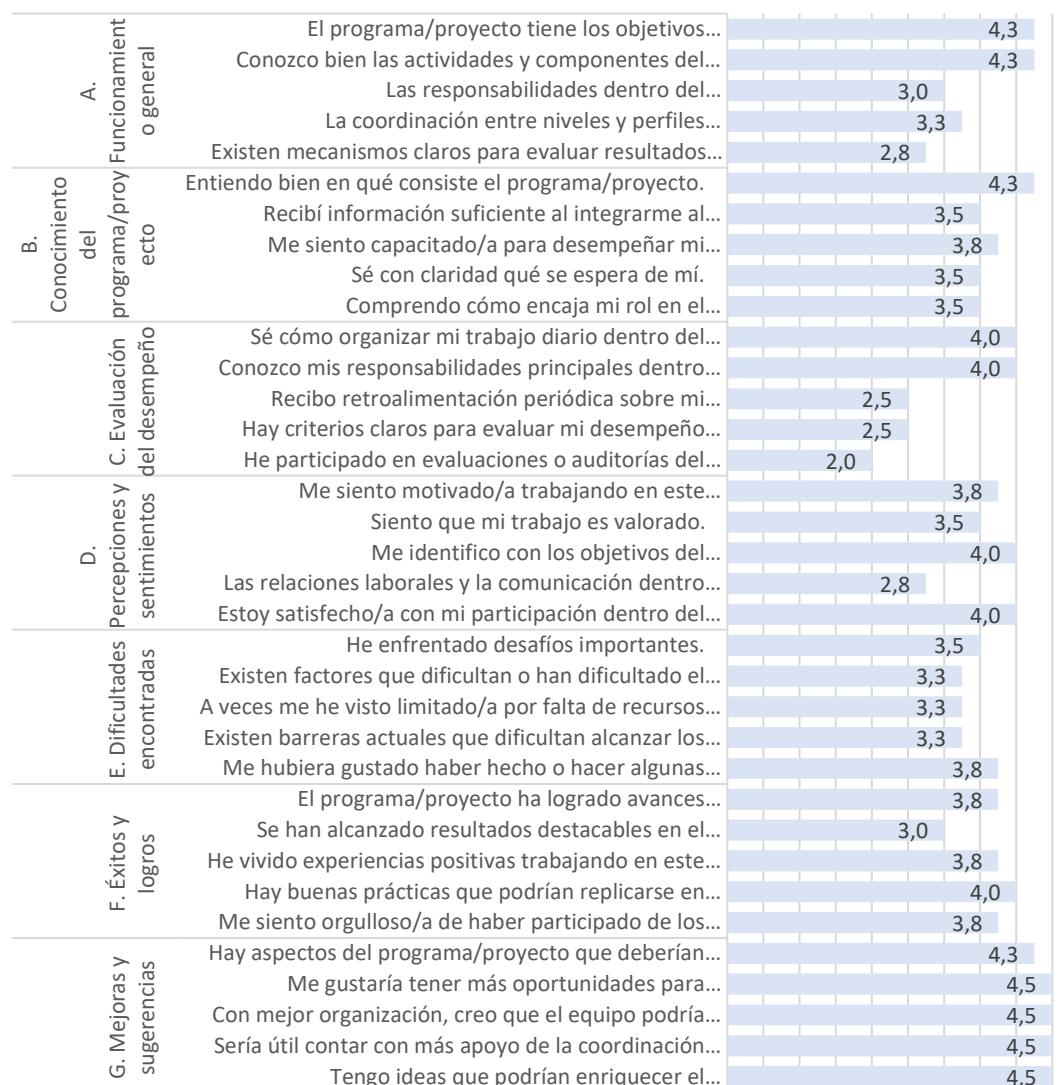
D. Percepciones y sentimientos	3,6	Identificación con los objetivos (4,0) y satisfacción con la participación (4,0).	Comunicación laboral (2,8) y percepción de valoración (3,5).
E. Dificultades encontradas	3,3	Capacidad para afrontar desafíos importantes (3,5) y superación de barreras (3,8).	Falta de recursos y limitaciones estructurales (3,0 – 3,3).
F. Éxitos y logros	3,7	Buenas prácticas replicables (4,0) y vivencias positivas en el trabajo (3,8).	Avances percibidos en el programa (3,0) y logros visibles (3,8).
G. Mejoras y sugerencias	4,5	Alta disposición a proponer mejoras (4,5) y trabajo en equipo (4,5).	Necesidad de más apoyo a la coordinación (4,5, aunque alto, muestra espacio de refuerzo).

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

Salud Infantil y Adolescentes

El Programa de “Salud Infantil y Adolescentes” muestra una valoración general positiva, con medias que oscilan entre 3,2 y 4,6 puntos, lo que refleja una percepción globalmente favorable del funcionamiento, conocimiento y resultados del programa.

Las dimensiones más valoradas son el Funcionamiento general (4,0) y el Conocimiento del programa/proyecto (4,2), evidenciando que el personal implicado comprende los objetivos, componentes y finalidades del programa. Además, los resultados de Percepciones y sentimientos (4,0) indican una implicación emocional positiva y un buen grado de identificación con los objetivos del proyecto.

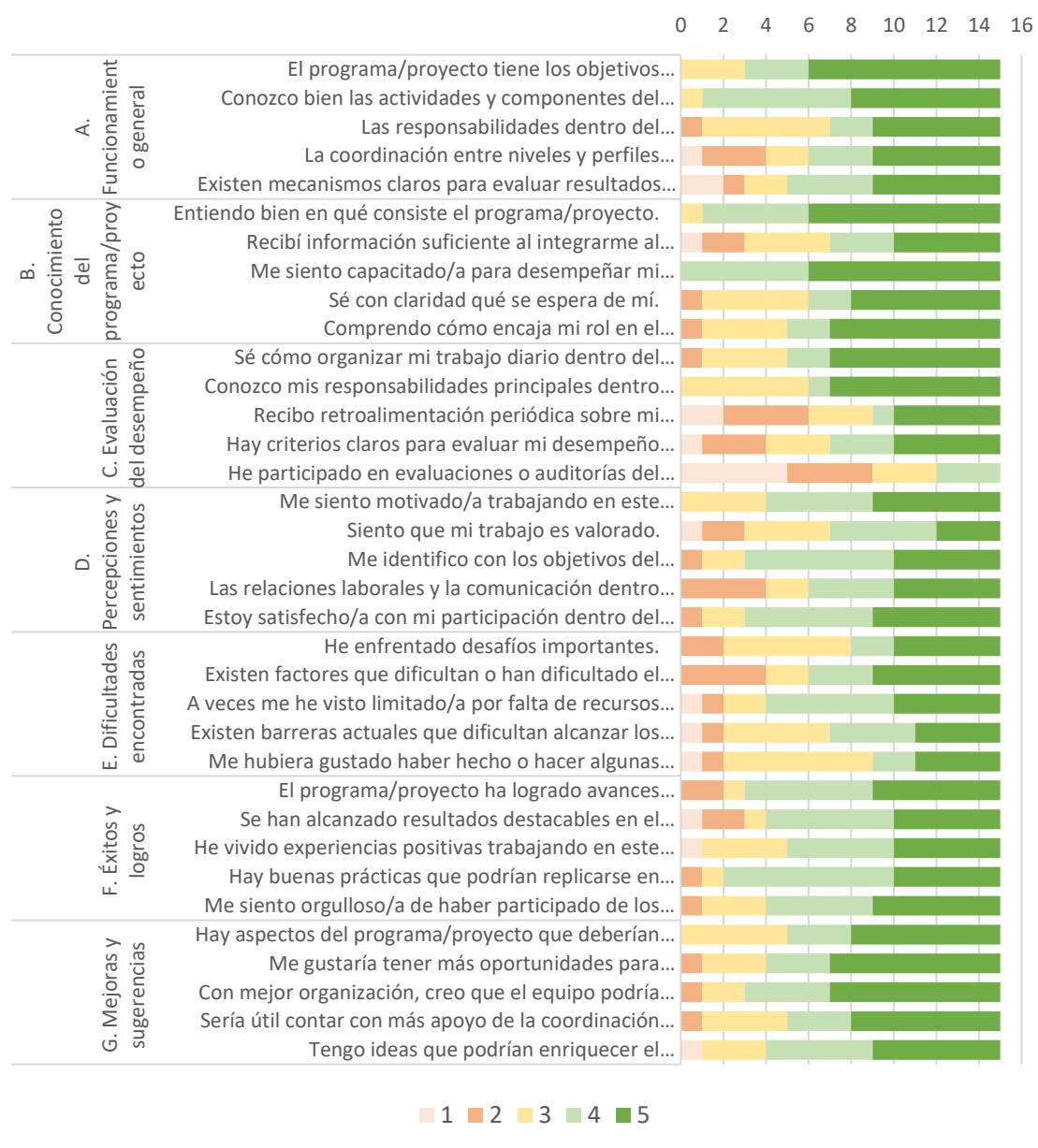
Sin embargo, se observan aspectos de mejora en la Evaluación del desempeño (3,1) y en las Dificultades encontradas (3,6), lo que apunta a limitaciones en la retroalimentación, participación en auditorías y definición de criterios de evaluación del trabajo. A pesar de ello, las puntuaciones en Éxitos y logros (4,0) y Mejoras y sugerencias (4,2) reflejan una actitud constructiva y una disposición hacia el aprendizaje y la mejora continua.

En conjunto, los datos indican un buen nivel de conocimiento, compromiso y satisfacción, pero también la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, comunicación interna y coordinación interprofesional, elementos esenciales para consolidar los logros del programa.

Dimensión	Puntuación media de la dimensión	Fortalezas (puntuaciones más altas)	Debilidades (puntuaciones más bajas)
A. Funcionamiento general del programa/proyecto	4,0	Objetivos claramente definidos (4,4) y conocimiento de las actividades del programa (4,1).	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,7) y mecanismos de evaluación de resultados (3,7).
B. Conocimiento del programa/proyecto	4,2	Entiende bien en qué consiste el programa (4,5) y sabe con claridad qué se espera de él/ella (4,6).	Información inicial al integrarse (3,6).
C. Evaluación del desempeño	3,1	Conocimiento de responsabilidades (4,1)	Participación en evaluaciones o

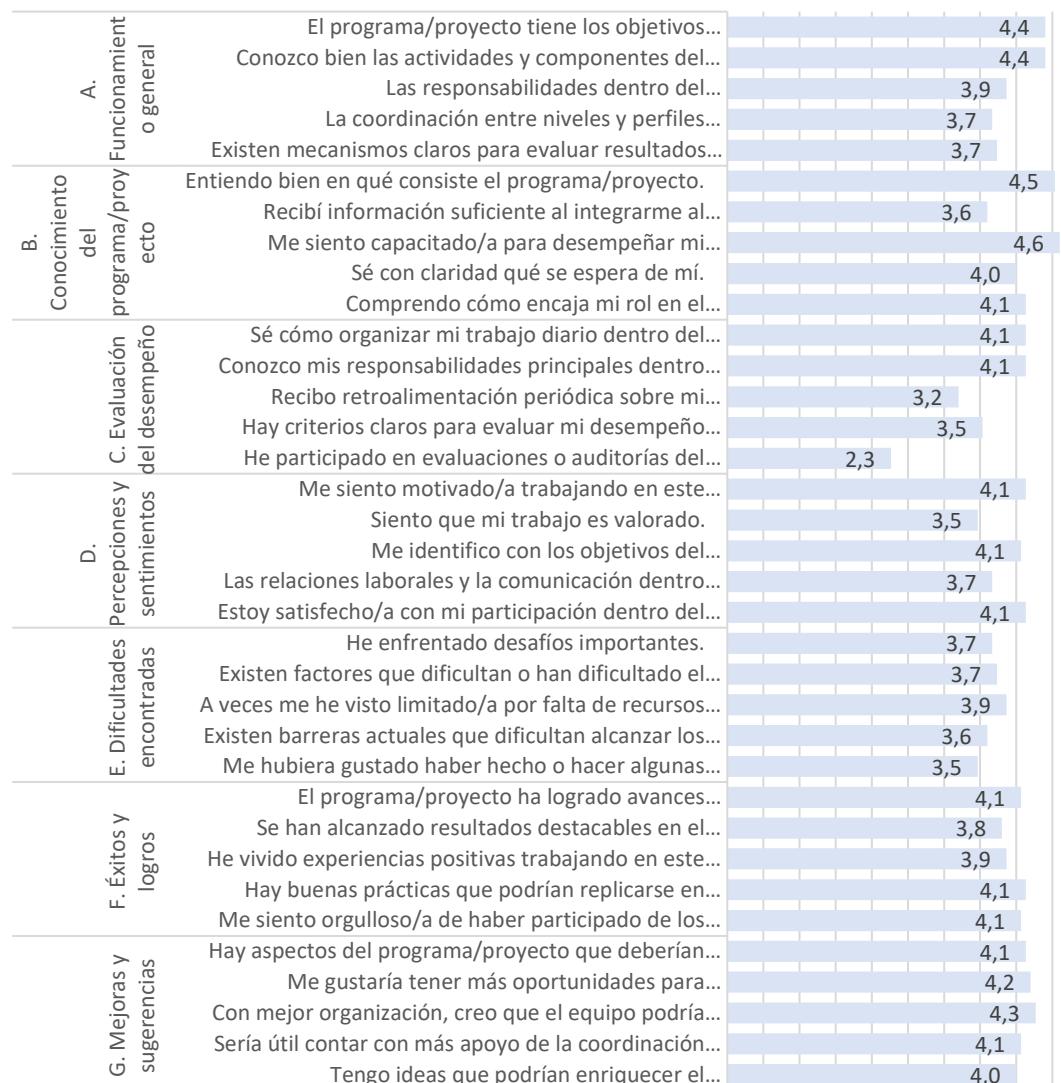
		y organización del trabajo diario (4,1).	auditorías (2,3) y retroalimentación periódica (3,2).
D. Percepciones y sentimientos	4,0	Identificación con los objetivos (4,1) y satisfacción con la participación (4,1).	Valoración del trabajo (3,5) y relaciones laborales (3,7).
E. Dificultades encontradas	3,7	Superación de desafíos importantes (3,7) y afrontamiento de dificultades (3,7).	Existencia de barreras para alcanzar objetivos (3,6).
F. Éxitos y logros	4,0	Resultados destacables (3,8) y buenas prácticas replicables (4,1).	Avances percibidos (3,1) y logros desde la puesta en marcha (3,4).
G. Mejoras y sugerencias	4,2	Trabajo en equipo (4,3) y disposición a proponer ideas (4,2).	Necesidad de mayor apoyo de coordinación (4,1).

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 – Programa Integral de Obesidad Infantil

El Programa Integral de Obesidad Infantil (PIOBIN) muestra una evaluación global positiva, con valores medios que oscilan entre 2,6 y 4,3 puntos, reflejando un buen conocimiento del programa y una percepción favorable de su utilidad, aunque con margen de mejora en la evaluación del desempeño y la comunicación interna.

Las dimensiones más valoradas son el Funcionamiento general del programa (3,9) y el Conocimiento del programa/proyecto (3,8), lo que sugiere que el personal participante comprende los objetivos y tareas del PIBON y se siente capacitado para llevarlas a cabo. Las puntuaciones en Éxitos y logros (3,7) y Mejoras y sugerencias (4,0) reflejan un reconocimiento de los resultados alcanzados y una actitud constructiva hacia la mejora continua.

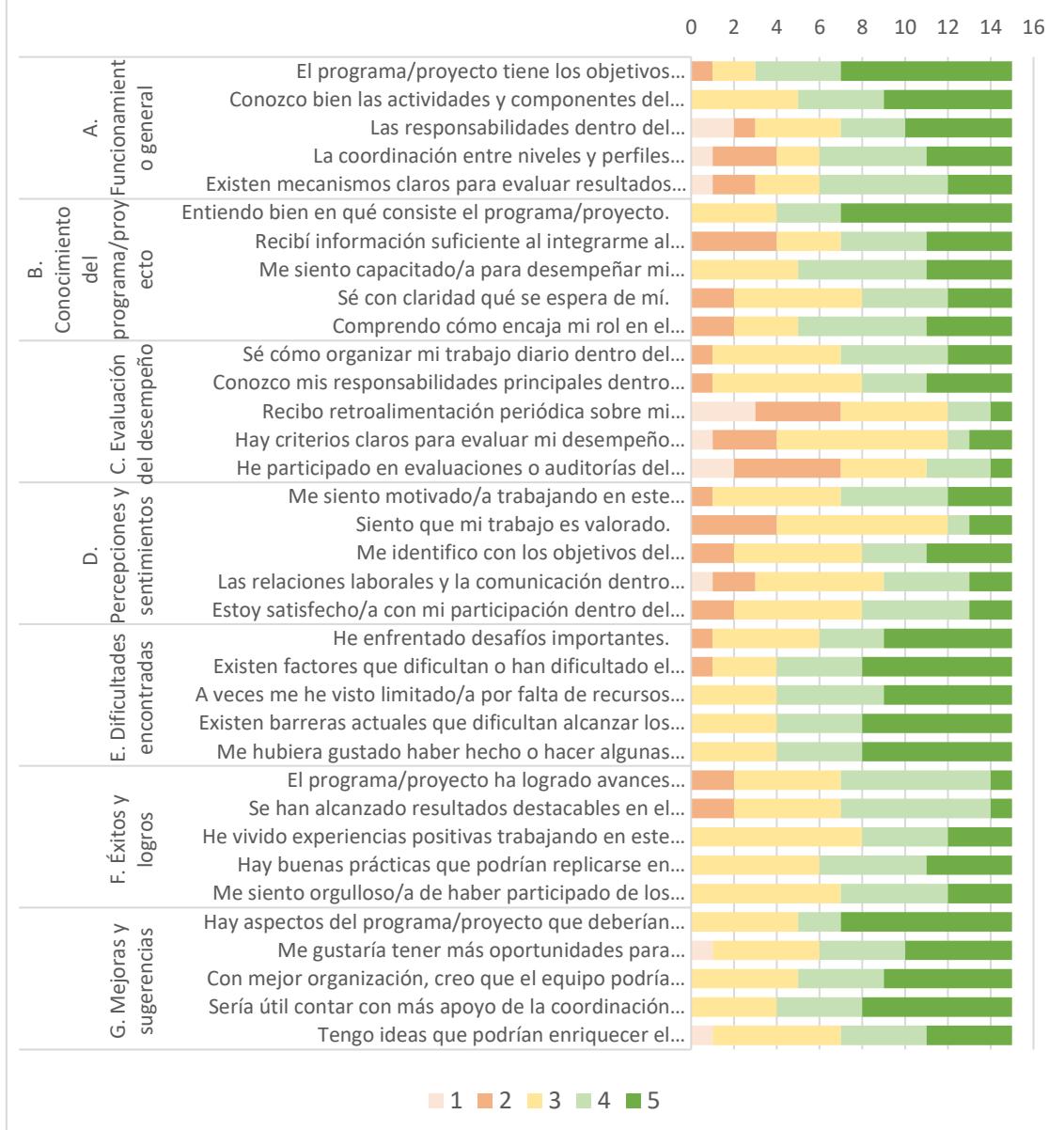
Por otro lado, las dimensiones con menor puntuación son la Evaluación del desempeño (2,8) y Percepciones y sentimientos (3,4), evidenciando la necesidad de fortalecer los mecanismos de retroalimentación, comunicación y valoración del trabajo realizado.

En general, los resultados reflejan implicación, claridad en los objetivos y satisfacción con los logros alcanzados, aunque también una demanda de mayor reconocimiento del trabajo, mejora de la coordinación interprofesional y refuerzo de los canales de evaluación interna.

Dimensión	Puntuación media de la dimensión	Fortalezas (puntuaciones más altas)	Debilidades (puntuaciones más bajas)
A. Funcionamiento general del programa/proyecto	3,9	Objetivos claramente definidos (4,3) y conocimiento de actividades y componentes del programa (4,1).	Coordinación entre niveles y perfiles profesionales (3,5) y mecanismos de evaluación de resultados (3,5).
B. Conocimiento del programa/proyecto	3,8	Entiende bien en qué consiste el programa (4,3) y se siente capacitado/a para desempeñar su función (3,9).	Información recibida al integrarse (3,5).
C. Evaluación del desempeño	2,8	Conocimiento de responsabilidades (3,6) y organización del trabajo diario (3,7).	Retroalimentación periódica (2,6) y participación en evaluaciones o auditorías (2,7).
D. Percepciones y sentimientos	3,4	Motivación para trabajar en el programa (3,7) e	Valoración del trabajo (3,1) y relaciones

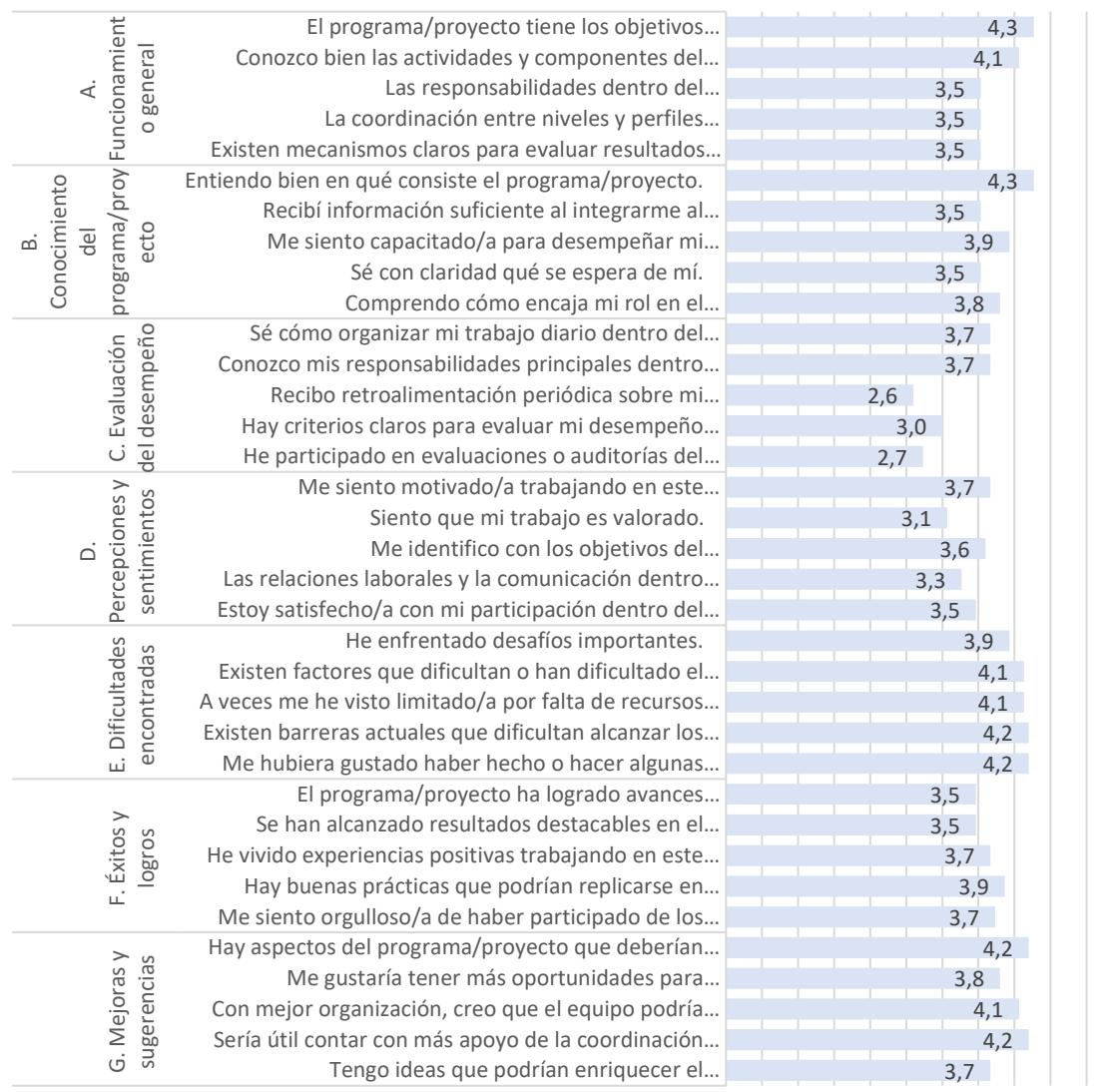
		identificación con los objetivos (3,6).	laborales y comunicación (3,3).
E. Dificultades encontradas	4,1	Afrontamiento de dificultades (4,1) y superación de barreras (4,2).	Deseo de haber hecho las cosas de otra forma (4,2) se percibe como área de aprendizaje más que debilidad.
F. Éxitos y logros	3,7	Buenas prácticas replicables en otros programas (3,9) y experiencias positivas (3,9).	Avances significativos percibidos (3,5).
G. Mejoras y sugerencias	4,0	Apoyo de la coordinación (4,2) y trabajo en equipo (4,1).	Necesidad de más oportunidades para proponer ideas (3,7).

PIOBIN



PIOBIN

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



■ Media

Aportaciones y sugerencias en apartado “Otras observaciones”

- Una persona señala relacionado con el programa PAPEF: “en mi ámbito laboral no hay ninguna coordinación entre profesionales. No nos derivan pacientes y actualmente no disponemos de ninguna unidad activa de ejercicio físico”.
- Otra persona participante expone el siguiente análisis: “Es necesaria la estabilidad laboral de la ERCE (no contratos temporales que cambian la erce cada pocos meses); reuniones mensuales en áreas de salud y provinciales y más apoyos desde servicios centrales, aunque van llegando poco a poco”.
- Y una última persona señala que existen: “Dificultades para trabajar e implantar acciones de promoción de salud”

Resultados globales

Análisis comparativo global de los programas de Jaén

Los 9 programas/proyectos analizados —RELAS, PAPEF, Playas y Piscinas sin Humo, PSLT, Activos para la Salud, Promoción de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo, Preparación al Nacimiento y la Crianza, Programa de Salud Infantil y Adolescentes y PIOBIN— presentan en conjunto un nivel de satisfacción global medio-alto, con puntuaciones medias entre 3,5 y 4,3 puntos (sobre 5).

- **Las dimensiones mejor valoradas en casi todos los programas son:**
 - Funcionamiento general del programa (claridad de objetivos, conocimiento de actividades y componentes).
 - Conocimiento del programa/proyecto (entendimiento del propósito y percepción de capacitación).
 - Mejoras y sugerencias (actitud constructiva hacia la innovación y mejora continua).
- **Las dimensiones con menor valoración promedio son:**
 - Evaluación del desempeño, particularmente la retroalimentación periódica y la participación en evaluaciones o auditorías.
 - Percepciones y sentimientos, en lo relativo a la valoración del trabajo realizado y las relaciones interprofesionales.

Programa	Media global estimada	Aspectos destacados	Áreas de mejora
RELAS	3,7	Claridad de objetivos, conocimiento del programa.	Coordinación entre niveles y retroalimentación.
PAPEF	3,5	Motivación y claridad en el propósito.	Evaluación del desempeño y comunicación interna.
Playas y Piscinas sin Humo	3,3	Claridad conceptual del programa.	Implicación y seguimiento operativo.
PSLT	3,9	Capacitación y organización del trabajo.	Coordinación entre niveles y comunicación laboral.
Activos para la Salud	3,8	Motivación y afrontamiento de desafíos.	Retroalimentación formal y participación en auditorías.

Promoción de Hábitos de Vida Saludables en el Ámbito Educativo	4,0	Elevado conocimiento y compromiso con objetivos.	Evaluación y reconocimiento del desempeño.
Preparación al Nacimiento y la Crianza	4,1	Alta motivación, implicación y coordinación.	Participación en auditorías y evaluación formal.
Salud Infantil y Adolescente	4,0	Claridad de objetivos y buena percepción del impacto.	Seguimiento de resultados y retroalimentación sistemática.
PIOBIN	3,9	Claridad en los objetivos y buenas prácticas replicables.	Necesidad de mejorar la comunicación y la evaluación del desempeño.

Conclusiones generales

- Compromiso y claridad:** En general, los equipos de Jaén muestran una comprensión sólida de los programas y alta implicación profesional, destacando el sentido de pertenencia y la motivación.
- Valoración positiva del impacto:** Los programas más vinculados a la educación para la salud (Hábitos Saludables, Nacimiento y Crianza, Salud Infantil y Adolescente) alcanzan las mejores valoraciones globales, lo que refleja una percepción de utilidad y éxito.
- Necesidad de sistemas de evaluación más estructurados:** En casi todos los programas se repite la baja puntuación en la retroalimentación y auditorías internas, lo que indica escasez de mecanismos formales para valorar resultados y desempeño.
- Comunicación y coordinación interprofesional:** Se observan dificultades recurrentes en la comunicación interna y la coordinación entre niveles o perfiles, especialmente en programas de mayor transversalidad como RELAS o PAPEF.
- Orientación a la mejora:** A pesar de los desafíos, los resultados reflejan una actitud proactiva y constructiva, con alta disposición para proponer mejoras y asumir nuevos retos.

Puntos críticos

- Falta de mecanismos de evaluación sistemática o desconocimiento de los mismos:** Debilidad estructural que limita la mejora continua y la detección de buenas prácticas.
- Déficit de reconocimiento formal y feedback:** Los profesionales y las profesionales perciben poca valoración explícita de su trabajo.
- Desigualdad en la coordinación territorial:** Se detectan diferencias en la implementación y apoyo coordinador según el programa.
- Comunicación interna mejorable**

Oportunidades de mejora

1. **Implantar sistemas estandarizados de evaluación y retroalimentación**, con indicadores claros y espacios periódicos de revisión.
2. **Fortalecer la coordinación interprogramas e interprofesional**, facilitando sinergias entre áreas y sectores de promoción de la salud.
3. **Reconocer y difundir las buenas prácticas**, favoreciendo el aprendizaje compartido.
4. **Reforzar la formación continua y la comunicación interna**, con estrategias de motivación y cohesión de equipo.
5. **Impulsar la participación activa** del personal en la planificación y en la toma de decisiones, potenciando la corresponsabilidad.

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

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

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

NOTA FINAL:

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

Octubre-Noviembre de 2025