

Proyecto Componente de Capacitación de Equidad y Género PARE

Evaluación de Proceso

Implementado por la
Universidad Carlos Albizu



-Marzo a Junio 2023-

Tabla de Contenido

<i>Resumen</i>	5
<i>Preámbulo</i>	7
<i>Introducción</i>	9
<i>Contexto</i>	13
<i>Metodología</i>	18
<i>Insumos</i>	20
Participantes	20
<i>Currículo</i>	27
Intervención Educativa Presencial y Virtual	32
Materiales Instruccionales	34
Instructoras e Instructores	35
<i>Procesos</i>	35
Planificación	35
Reclutamiento	37
Ejecución y Asistencia	38
Ejecución.....	38
Asistencia	39
Coordinadores en Agencia enlace	40
<i>Producto</i>	42
Módulo Educativo en Modalidad Presencial	42
Módulo Educativo en Modalidad Virtual	43

<i>Resultados de la Evaluación</i>	<i>46</i>
Cumplimiento con Objetivos	46
Evaluación de Aprendizaje Significativo	46
<i>Instrumentos vinculantes con relación a Aprendizaje Significativo</i>	<i>75</i>
Visitas oculares.....	75
Instrumento de Percepción	77
<i>Evaluación Programática.....</i>	<i>78</i>
<i>Evaluación de Recursos</i>	<i>80</i>
<i>Evaluación de Satisfacción</i>	<i>81</i>
<i>Evaluación de Comentarios de Participantes.....</i>	<i>81</i>
<i>Recomendaciones basadas en resultados</i>	<i>97</i>
Recomendaciones generales:.....	97
Recomendaciones didácticas:.....	97
Recomendaciones programáticas:.....	100
Recomendaciones específicas:.....	101
<i>Referencias.....</i>	<i>103</i>

Tablas de Figuras

Tablas

Tabla 1 Tendencia por rango de edad	21
Tabla 2 Tendencia por rango de edad – Modalidad Virtual	23
Tabla 3 Distribución Agencia Gubernamental.....	24
Tabla 4 Desglose de Participación por Módulo y Agencia Gubernamental – Modalidad Presencial ..	28
Tabla 5 Facilidades de las Capacitaciones y Enlaces de la Agencia	40
Tabla 6 Distribución por Agencia y Módulo	45
Tabla 7 Evaluación de Aprendizaje Significativo - Presencial.....	48
Tabla 8 Evaluación de Aprendizaje Significativo – Modalidad Virtual.....	61
Tabla 9 Medición de Objetivo Programático.....	79
Tabla 10 Cruce de Codificadores Presencial.....	83
Tabla 11 Cruce de Codificadores Modalidad Virtual	93

Ilustraciones

Ilustración 1 Modelo de la Evaluación Creada por Stufflebeam	19
Ilustración 2 Videos Presentados Modalidad Virtual	33
Ilustración 3 Resultados de Encuesta de Satisfacción	78

Gráficos

Gráfico 1 Información Sociodemográfica - Género.....	20
Gráfico 2 Información Sociodemográfica – Rango de Edad	21
Gráfico 3 Sociodemográfica - Género – Modalidad Virtual.....	22
Gráfico 4 Información Sociodemográfica – Rango de Edad – Modalidad Virtual.....	23
Gráfico 5 Asistencia por Agencia Gubernamental.....	39
Gráfico 6 Acceso a Modalidad Virtual	44

Gráfico 7 Radiografía general de observaciones	76
Gráfico 8 Evaluación de Recursos	80
Gráfico 9 Emociones – Comentarios de la Audiencia Presencial	82
Gráfico 10 Opinión – Comentarios de la Audiencia Presencial.....	82
Gráfico 11 Emociones - Comentarios de la Audiencia Modalidad Virtual.....	92
Gráfico 12 Opinión - Comentarios de la Audiencia Modalidad Virtual	92

Resumen

La presente evaluación ha sido llevada a cabo para cumplir con los requisitos de la segunda capacitación a tenor con un nuevo grupo de 500 servidores públicos en el primer semestre de 2023. Este informe comunica los resultados de la evaluación de proceso tras las actividades del grupo impactado entre los meses de marzo a junio. Según esta evaluación los datos analizados indican que han sido impactados 562 servidores públicos, por lo que se ha sobrepasado la meta establecida según sus propósitos.

Las capacitaciones se erigen en función de la Orden Ejecutiva 2021-013 (OE 2021-013) decretada por el honorable gobernador de Puerto Rico. Este proceso evaluativo se ha sustentado en el modelo de evaluación de Contexto, Insumo, Proceso, Producto (C.I.P.P.) de Stufflebeam para emitir una opinión informada sobre el desarrollo de este proyecto según sus componentes didácticos, programáticos y estratégicos. La muestra de servidores públicos estuvo conformada por las agencias de gobierno: Departamento de Salud, Familia, Corrección, Rehabilitación, Tribunales y Seguridad Pública a los cuales se integraron participantes de otras agencias vinculantes a las agencias principales dado la naturaleza de integrar una visión a largo plazo de ejecutorias de trabajo intergubernamental ante la naturaleza de la temática a atenderse.

Las técnicas de recolección de información fueron: instrumentos de evaluación que conforman preprueba y posprueba, hoja de evaluación del recurso, instrumento de percepción de participantes, sondeo de satisfacción de coordinadores de enlace entre agencias, sondeo de satisfacción del grupo de capacitaciones, minutas de los capacitadores, documentos, organizaciones y reportes de progreso de la coordinación central, muestra etnográfica de comentarios de parte de los participantes e instrumento sobre muestra de visitas oculares donde

por medio de la observación se estructuró entender la percepción y participación de los participantes. Los resultados de esta evaluación han revelado el impacto positivo de la capacitación de Equidad y Género PARE. Entre las recomendaciones se sugiere establecer la permanencia de un programa de educación continua para todo el liderato

Palabras clave: evaluación de impacto, percepción, violencia de género, servidores públicos, educación para adultos, módulos educativos presenciales y virtuales, equidad, género.

Preámbulo

Este informe tiene el propósito de analizar y evaluar la implementación de la encomienda tras la puesta en marcha de una segunda parte de las capacitaciones educativas organizadas bajo el proyecto titulado Capacitación a Personal de Agencias Recomendadas por el Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación (PARE). El concepto, planificación e implementación ha sido revisado y ejecutado por la Universidad Albizu (UA), en coordinación con las cinco agencias públicas establecidas en la Orden Ejecutiva 2021-013 (OE 2021-013), una ordenanza instruida por el gobernador Honorable Pedro Pierluisi Urrutia para reconocer el estado de emergencia en Puerto Rico (PR) tras la situación latente de la violencia de género. No obstante, este proyecto educativo de capacitaciones nace de un proyecto piloto establecido como parte de los esfuerzos previos de erradicación de la violencia de género por la Coordinadora Paz para la Mujer conocido como Equidad de Género: Para la Prevención y Atención de la Violencia de Género y que sus resultados fueron publicados en el 2016. Las mejores prácticas han sido ampliadas en esta experiencia de capacitaciones para servidores públicos durante las actividades realizadas en el 2022 que para propósitos de este informe se enfocan en los resultados de las actividades realizadas durante el 2023.

Los esfuerzos realizados por las organizaciones de base comunitaria y movimientos sociales con relación a la erradicación de la violencia de género se sustentan a escala mundial y en Puerto Rico se han materializado las acciones y denuncias para instruir a atender todos los componentes que resultan detonantes de la violencia de género. En ese sentido, como resultado de los reclamos, se esboza una agenda de trabajo como consta en la información que se observa en la página web del Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de

Género (Comité PARE) donde se establecen los planes de trabajo y acciones concertadas de PARE al momento de redactar este informe. Entre las actividades descritas y comunicadas están las capacitaciones a servidores públicos, contempladas como parte de los planes de acción.

El análisis de los documentos de planificación, la revisión de resultados de la primera experiencia de capacitación, las acciones adoptadas por mejorar los procesos, la ponderación analítica de los datos y los resultados de los instrumentos administrados constituyen los procesos evaluativos de la encomienda de realizar una evaluación externa. Por consiguiente, se emite una opinión informada acerca de los resultados alcanzados. En esta segunda evaluación se continúa utilizando como referencia los elementos del modelo de Contexto, Insumo, Proceso y Producto (C.I.P.P.); los documentos de planificación facilitados por la UA, el plan de acción programático de la coordinación, los diez módulos del currículo, los instrumentos para obtención de las métricas, sondeo de satisfacción, sondeo de percepción, visitas oculares y análisis etnográfico de comentarios y frases clave que compartió la audiencia capacitada dentro de los espacios de confianza y respeto que se acondicionaron para dirigir los trabajos educativos.

Este segundo grupo de servidores públicos recibió capacitaciones conforma a diez módulos educativos. A tenor con el trabajo evaluativo, este ejercicio de evaluación externa mide el proceso sumativo accionado desde la coordinación hasta la ejecución de las capacitaciones ofrecidas.

Introducción

La violencia de género sistemática que experimenta Puerto Rico es lamentablemente una violencia expuesta a escala mundial. Los reportes oficiales que emanan de otros países son reveladores y se afianzan en una crisis social cuyas raíces detonan desde diversos elementos como: el sistema patriarcal, los modelos económicos y políticos, la ausencia de apoderamiento por una calidad de vida y bienestar entre las personas y los colectivos. Se ha normalizado la violencia en todas sus manifestaciones. La definición de violencia de género utilizada en este informe aduce a “conductas que causan daño físico, sexual o psicológico a otra persona motivado por los estereotipos de género creados por los hombres y las mujeres”. Asimismo, se subraya el impacto nefasto que tienen estos casos en las personas, las familias, las instituciones y la sociedad.

La cobertura mediática global ante las denuncias realizadas por víctimas, familias impactadas por la pérdida de una persona querida, como sus madres, hijas, amigas, colegas, vecinas, conocidas, ciudadanas, han encausado que se desarrollen organismos que denuncian y plantean soluciones desde su composición como organizaciones civiles. La crisis de violencia requiere de una atención y acción por parte de los gobiernos y la totalidad de los constituyentes de la sociedad. A tenor con este escenario las organizaciones de base comunitaria y movimientos sociales han asumido un rol protagónico desde el contexto de la denuncia, la puesta en acción de actividades de divulgación, la abogacía, el desarrollo de una filantropía feminista y la creación, mantenimiento y crecimiento de proyectos desde la interioridad de las organizaciones de base comunitaria que han asumido el reto de educar y postular acciones para erradicar la violencia de género. Las circunstancias sistémicas están recogidas en la publicación de la autoría de un

colectivo de investigadoras latinoamericanas y del Caribe del 2022 y plantea que la problemática de la violencia de género ocupa el lugar número uno entre los países participantes de este estudio que, consecuentemente incluye datos sobre el Caribe. Entre los países estudiados está Puerto Rico. De este trabajo se desarrolló un estudio específico sobre el Caribe que contempla datos más específicos sobre Puerto Rico. La publicación prioriza sobre las condiciones en que operan las organizaciones no lucrativas dedicadas a los asuntos de mujeres y niñas a través de una muestra de países caribeños y concluye que la violencia género se posiciona como problemática número uno en Puerto Rico y el Caribe.

En julio del 2022 la jueza presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico rindió cuentas sobre el manejo de los casos de violencia de género en los tribunales del país. La jueza Maite Oronoz Rodríguez concluyó argumentando que el enfoque es en la víctima y no en el agresor - que es quien único puede parar el patrón de abuso de violencia-. Adujó Oronoz Rodríguez que nadie se enfoca en eso -en el agresor- al describir el escenario de trabajo desde las organizaciones gubernamentales, las no gubernamentales, los medios de comunicación, conducente a que no haya más agresores. Este sentir se ha sumado a las posturas públicas emitidas por otros grupos civiles como: la academia, las familias de las víctimas, organizaciones de base comunitaria, entre otros, que reconocen esta necesidad de enfoque. No obstante, consta en la revisión de literatura que hay diversidad de formas de plantear el problema. Hay expertas educadoras que exponen y sostienen sobre la necesidad de la continua capacitación de las personas que trabajan directamente en áreas correlacionadas a esta problemática de los casos y situaciones de violencia de género. Sus recomendaciones contemplan que capacitar es una forma

efectiva de integrar herramientas que aporten a cerrar la brecha de la violencia basado en componentes biosociales y aplicables en la práctica.

Por lo tanto, se observa que el pilar de acción es la educación a través de todos los niveles. Los hechos más recientes de enero a junio de 2023 han demostrado que la estadística de feminicidios apunta a 31 muertes clasificadas como feminicidios íntimos de las cuales 14 continúan bajo investigación. En lo que respecta al año 2023 en comparación con el año 2022, el pasado año cerró con significativamente 79 casos. Estas cifras no son estáticas en la medida en que ocurren más eventos desafortunados.

Ante esta continua realidad ofrecido como parte del componente educativo tras la creación del comité PARE constituido el 21 de febrero de 2021. El estado de emergencia consignado por las organizaciones de base comunitaria provocó las acciones a través de la educación. El esfuerzo de reclamar acciones concretas y abogar por el cese de la violencia desde la sociedad civil ha tenido presente que la violencia de género es un mal que ha afectado a nuestra sociedad por demasiado tiempo, especialmente a las mujeres y a la comunidad LGBTQI+. Por su parte, en octubre de 2022 se anunció la integración del Instituto de Estadísticas a los esfuerzos de PARE con el fin de lanzar una nueva plataforma digital titulada Plataforma de Estadísticas e Indicadores sobre Violencia de Género que permitiría mantener actualizaciones más frecuentes y directas de los datos provenientes de un conglomerado de agencias públicas.

A partir del 2023 se logró activar este segundo circuito de capacitaciones y, se ha insertado, como parte de los materiales de discusión la distribución de un protocolo intergubernamental actualizado acerca del manejo de las víctimas. El documento ha sido una

pieza de trabajo para integrar a los módulos educativos como material de discusión con miras a facilitar un diálogo inicial sobre la existencia del protocolo y se ha comunicado que se proyecta crear una nueva capacitación para dar a conocer en detalles las acciones de implementación de lo que indica el protocolo.

La educación de servidores públicos en torno a los temas de violencia de género abre una nueva vía de discusión en torno a los modelajes de educación inter agencial que provocan la integración de personas de diferentes unidades de trabajo a las capacitaciones. Este acercamiento que integra servidores públicos afines a la temática ha enriquecido las discusiones provocando que se piense desde el punto de vista de la problemática y cómo abordarla atendiendo soluciones que provoquen cambios sistémicos. Reconocemos que siguen siendo las agencias líderes - departamentos de Familia, Corrección y Rehabilitación, Justicia, Salud y Seguridad Pública- los entes rectores del conducto de las capacitaciones. No obstante, la apertura de ampliarlo con servidores públicos de dependencias gubernamentales que son puntos eje de trabajo y atención a las situaciones genera alcance y enriquece las discusiones. Las capacitaciones han seguido siendo una logística de organización geográfica a través de todo Puerto Rico, identificándose lugares estratégicos en las diversas agencias para realizar la actividad educativa. La OE2021-013 ha sido extendida hasta el 31 de diciembre de 2023.

Contexto

De acuerdo con la información presentada por el Observatorio de Equidad de Género de Puerto Rico titulado *Feminicidios, Desapariciones y Violencia de Género 2022* -proyecto que busca monitorear y analizar la situación de violencia de género en Puerto Rico como parte de una encomienda de organizaciones feministas y de derechos humanos-, la tendencia en aumento en las muertes continúa en lo que va del año 2023. El Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, como muy bien reseña el periódico *Sin Comillas*, creó a través de su plataforma de Estadísticas e Indicadores sobre Violencia de Género, una sección titulada “Estadísticas de Feminicidios” con el objetivo de facilitar el acceso a los datos que permitan desarrollar mejores estrategias en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Se observa que el Instituto de Estadísticas persigue documentar los casos de feminicidios en Puerto Rico, al igual que lo ha estado realizando el Observatorio de Equidad de Género de Puerto Rico. Sin embargo, queda trabajo por hacer sincronizando la recopilación y análisis de los datos. Hay contrastes acerca de la frecuencia y actualización sobre las estadísticas que ofrece el Observatorio con las que presenta el Instituto de Estadísticas. El Instituto establece que de enero del 2023 al 31 de mayo de 2023 han ocurrido 8 feminicidios, mientras el Observatorio, como se indicó anteriormente, apunta a que han ocurrido 26 feminicidios en total. Uno de los asuntos más críticos sobre la continuidad de los feminicidios apunta al tipo de clasificación que se establece como feminicidios íntimos.

El escenario de la pandemia por COVID-19 colocó en mayor alarma las muertes dado que el confinamiento trajo consigo más escenarios silenciados que no necesariamente se han podido esclarecer a fines de clasificar certeramente feminicidios íntimos. El decreto del cese de la pandemia se estableció el pasado 5 de mayo de 2023 siendo un elemento reciente que en vista

del impacto que ha tenido en la vida de las personas, merecerá un análisis más detallado para el futuro de las investigaciones en general y vinculantes a los temas de violencia de género. Sin embargo, al momento de la redacción de este informe, la orden ejecutiva sobre el estado de emergencia en Puerto Rico sigue vigente hasta el 31 de diciembre del 2023.

A tenor con la orden ejecutiva OE 2021-13, Secc. 6 se continúan estableciendo los mecanismos de capacitación para servidores públicos que son parte o en cuyo caso, vinculantes según sus roles de trabajo a través de los departamentos de la Familia, Corrección y Rehabilitación, Justicia, Salud y Seguridad Pública. La expectativa para el año 2023 estableció impactar 500 nuevos servidores públicos durante el primer semestre. Dentro de las actividades propuestas desde el comité PARE se ha mantenido la experiencia educativa a través de los diez módulos diseñados por la Coordinadora de Paz para la Mujer y el documento aprobado de protocolo intergubernamental que se integra a la sesión del módulo número nueve. El documento de protocolo intergubernamental se ha presentado por primera vez ante la audiencia de las capacitaciones ofrecidas durante el corriente año. Sin embargo, es un primer acercamiento que requerirá de otras capacitaciones para articular un circuito efectivo de manejo de casos e intervenciones con víctimas de violencia de género.

Según hemos expresado, la educación es la herramienta más efectiva para la transformación. Al momento del diseño de los módulos educativos se establecieron premisas ancladas en un modelo de creencias en salud organizado bajo los siguientes fundamentos:

- La creencia – o percepción- de que un determinado problema es importante o suficientemente grave como para tomarlo en consideración.
- La creencia – o percepción- de que uno es vulnerable a ese problema.

- La creencia –o percepción- de que la acción a tomar producirá un beneficio a un costo personal aceptable.

Estos fundamentos se convierten en el eje de esta educación para adultos adaptada a la temática de la violencia de género que catalizan las relaciones interpersonales. El servicio público que cada uno ofrece, por ejemplo, manejo de casos directos o indirectos, intersecciones en los tribunales, orientaciones, recolección de datos, creación de redes de apoyo, administración de procedimientos para documentar los casos, canalización de necesidades a tenor con la administración de protocolos y servicios a ofrecer desde las diversas agencias, resultan en adquisición de destrezas que abonan a solucionar problemáticas o brindar servicios. Las capacitaciones producen ampliar las posibilidades de encontrar soluciones a los problemas. El acercamiento de la capacitación ofrecida por profesionales con experiencia en la problemática de violencia de género produce un mejor entendimiento en torno a adquisición de destrezas basados en casos reales. Se establece una diferencia marcada de este tipo de adiestramiento versus las capacitaciones que están enfocadas en aspectos como cumplimiento, ética y transparencia o enfocados en el abordaje de una dependencia de recursos humanos de corte tradicional. La educación para adultos atendida desde los modelos de salud basados en evidencia influye en la reflexión de las personas en torno a solucionar situaciones complejas.

Partiendo del entendimiento de que, a través del comité PARE se ha procurado atender una diversidad de acciones para cerrar la brecha de la violencia de género, el plan de acción presentado por el subcomité con enfoque en capacitar a servidores públicos -priorizando en las agencias identificadas en la orden ejecutiva- se ha implementado según lo proyectado. El subcomité de Educación, Prevención y Capacitación ha logrado la implementación a tenor con

un segundo ciclo enfocado en el crecimiento personal en virtud de recibir un conocimiento general sobre la problemática de la violencia de género y abordaje desde la importancia del entendimiento e implementación de protocolos dirigidos al manejo de las víctimas. Las capacitaciones han contado con un selecto grupo de instructores que cuentan con competencias de mediación de conflictos, destrezas pedagógicas para guiar explícita y deliberadamente el proceso de enseñanza, así como con la profundidad de conocimiento para facilitar lo que se establece en los módulos educativos. La capacitación en este segundo ciclo de adiestramientos sigue centrada en un modelo instruccional que atiende temas acerca de la perspectiva de género, la diversidad y multiculturalidad en el trabajo, participación masculina en los procesos de equidad de género, violencia doméstica y acoso, prevención de la violencia, intervención con víctimas de violencia de género, servicios de acompañamiento, herramientas legales, políticas públicas y programas de servicio para la prevención y manejo de la violencia de género en escenarios como las agencias públicas.

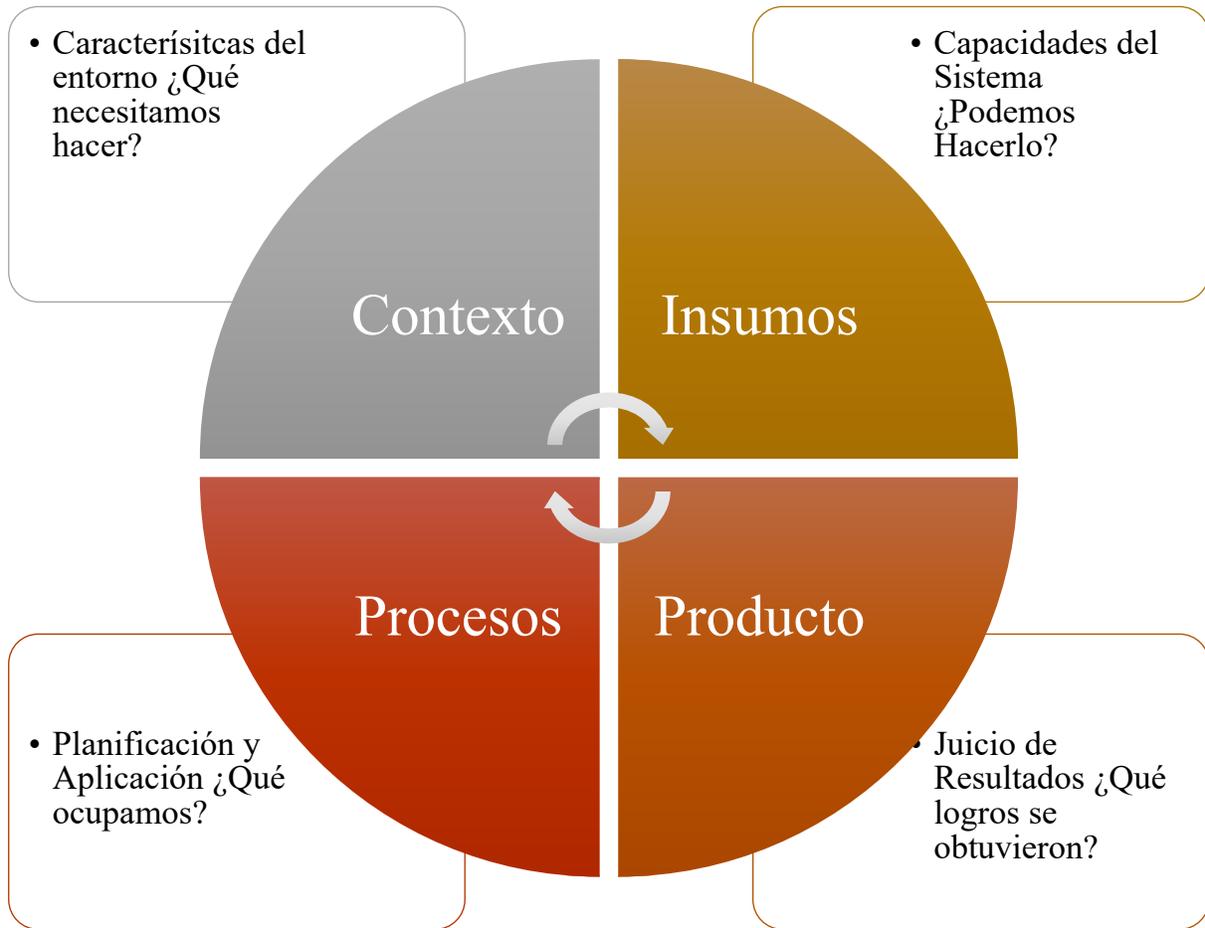
Los 17 recursos identificados reúnen una preparación académica que oscila entre las disciplinas y especialidades como la psicología clínica, consejería profesional y rehabilitación, liderazgo educativo, derecho, sistemas de justicia, trabajo social clínico y salud pública. Por otro lado, cuentan con las competencias de mediación de conflictos, educación para adultos y derechos humanos. Cada recurso instructor tuvo a cargo un circuito de diez talleres dirigidos a un grupo asignado estableciéndose un circuito semanal de dos talleres por grupo asignado. El grupo de instructores estuvo organizado por una coordinadora general que fungió como directora de los trabajos encomendados, quien ejecutó planes de contingencia para el manejo de eventualidades con relación a calendario y días feriados. Todo el proceso de la experiencia educativa ha estado

articulándose con las debidas métricas, por ejemplo, prueba y posprueba, evaluación del recurso, sondeo de satisfacción y listas de asistencia. La experiencia educativa a tenor con el avalúo ha sido acompañada de visitas oculares para determinar las tendencias en la percepción, participación y acogida de los servidores públicos participantes. Todos los instrumentos se implementaron en modalidad digital a través de un *QR Code* o en cuyo caso, se proveía el hipervínculo donde residía en instrumento a completar. Un 98% de los participantes utilizaron dispositivos móviles o tuvieron acceso a una tableta para completar en modalidad digital los instrumentos de medición. Las observaciones y recopilación de datos para ratificar y convertir en documentos analizados, confirma la tendencia del consumo digital. Este aspecto pudiera estar relacionado al consumo virtual de las personas a tenor con los periodos críticos experimentados tras la pandemia.

Metodología

Durante la evaluación para el segundo ciclo de capacitaciones a evaluar se mantiene el modelo de Contexto, Insumo, Proceso, y Producto (C.I.P.P.) basado en la investigación de la autoría de Daniel Stufflebeam. Esta metodología aspira a la aplicabilidad práctica demostrada durante la actividad de la evaluación de un proyecto o programa. El modelo constituido por las cuatro fases -contexto, insumo, proceso o producto, por sus siglas en inglés C.I.P.P.- se ha aplicado para poder comprender el proceso efectivo del aprendizaje. Este informe ha evaluado de forma descriptiva las consideraciones de un análisis mixto (cualitativo y cuantitativo) todas las fases que comienzan con un Contexto. La primera fase que alude al Contexto se inicia con la descripción informativa acerca de la realidad de Puerto Rico vinculante a la violencia de género. La segunda fase, ha sido el análisis de los Insumos que tiene como marco de referencia la muestra de participantes, el currículo, los materiales educativos instruccionales y el grupo de instructores seleccionado. La tercera fase ha contado con un abordaje sobre los procesos de planificación y reclutamiento, coordinación, logística y asistencia. La última fase ha analizado los resultados de la pre y posprueba, las evaluaciones sobre los recursos, los resultados del sondeo de satisfacción por parte de los facilitadores, el sondeo de percepción administrado a participantes, visitas oculares y aplicación de técnicas etnográficas para analizar frases o palabras clave compartidas por los participantes en las secciones opcionales de comentarios escritos.

Ilustración 1 Modelo de la Evaluación Creada por Stufflebeam



Insumos

Participantes

El segundo ciclo de capacitación ha impactado una población de combinando la modalidad presencial y virtual que conllevó un impacto de 382 servidores públicos en modalidad presencial y 180 bajo la modalidad en línea para un total de 562 participantes. La meta instruida según solicitado era un alcance de 500 recursos a través de la modalidad presencial y en línea. Los servidores públicos cuentan con una diversidad de profesiones y roles dentro de las agencias pertenecientes como manejadores de casos socio penales, educadores en salud, abogados, fiscales, policías, investigadores, enfermeros, médicos, técnicos en epidemiología, asistentes administrativos, bomberos, choferes, nutricionistas, analistas de recursos humanos, secretarios, oficiales correccionales, analista estadístico, transcriptor, trabajador social, técnico legal, educador, psicólogo, consejero profesional, salubrista, entre otros que se identifican como supervisores o asistentes. A continuación, destacamos aspectos sociodemográficos importantes para la modalidad presencial:

Gráfico 1 Información Sociodemográfica - Género

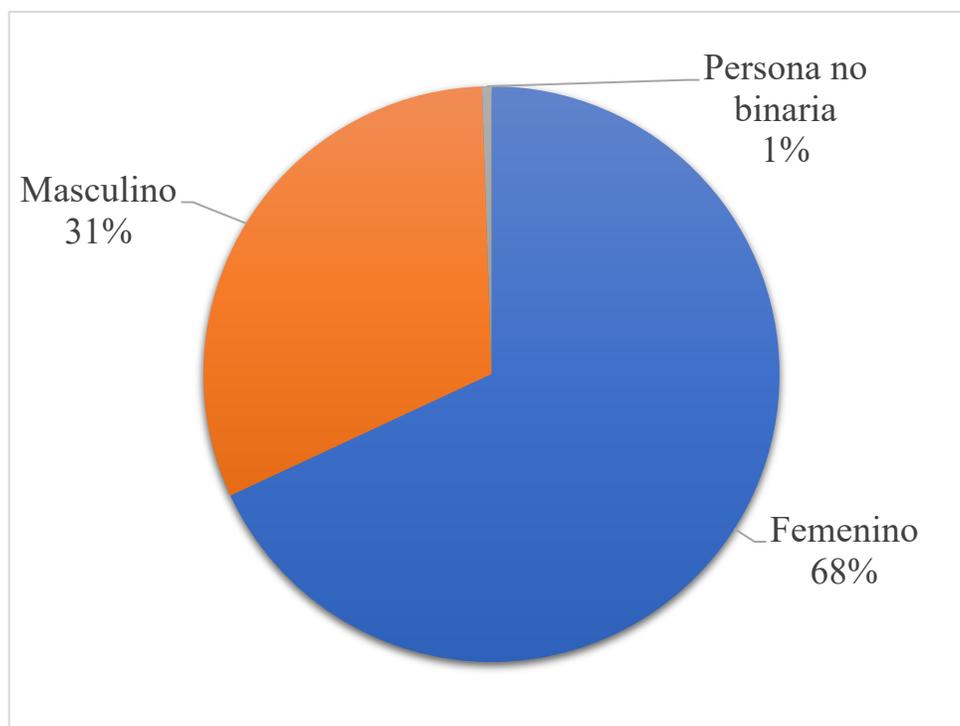
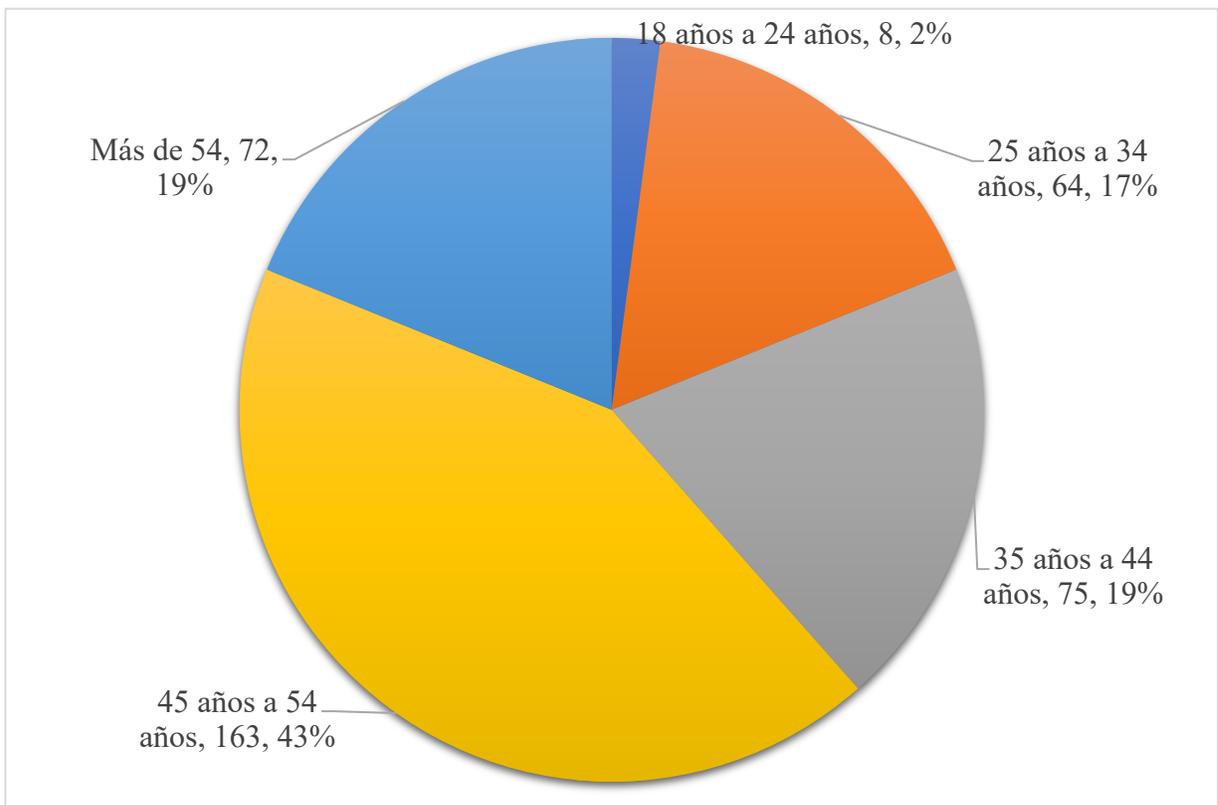


Tabla 1 Tendencia por rango de edad

Rango de Edad	
18 años a 24 años	8
25 años a 34 años	64
35 años a 44 años	75
45 años a 54 años	163
Más de 54	72
Total	382

Gráfico 2 Información Sociodemográfica – Rango de Edad



En el gráfico 2 se observa que el rango entre las edades de 45 a 54 años representa el 43% de la población impactada. Mientras, el segundo lugar corresponde a las edades entre 35 a 44 años, con un 19 % de representación.

Por su parte, destacamos aspectos sociodemográficos importante para la modalidad virtual:

Gráfico 3 Sociodemográfica - Género – Modalidad Virtual

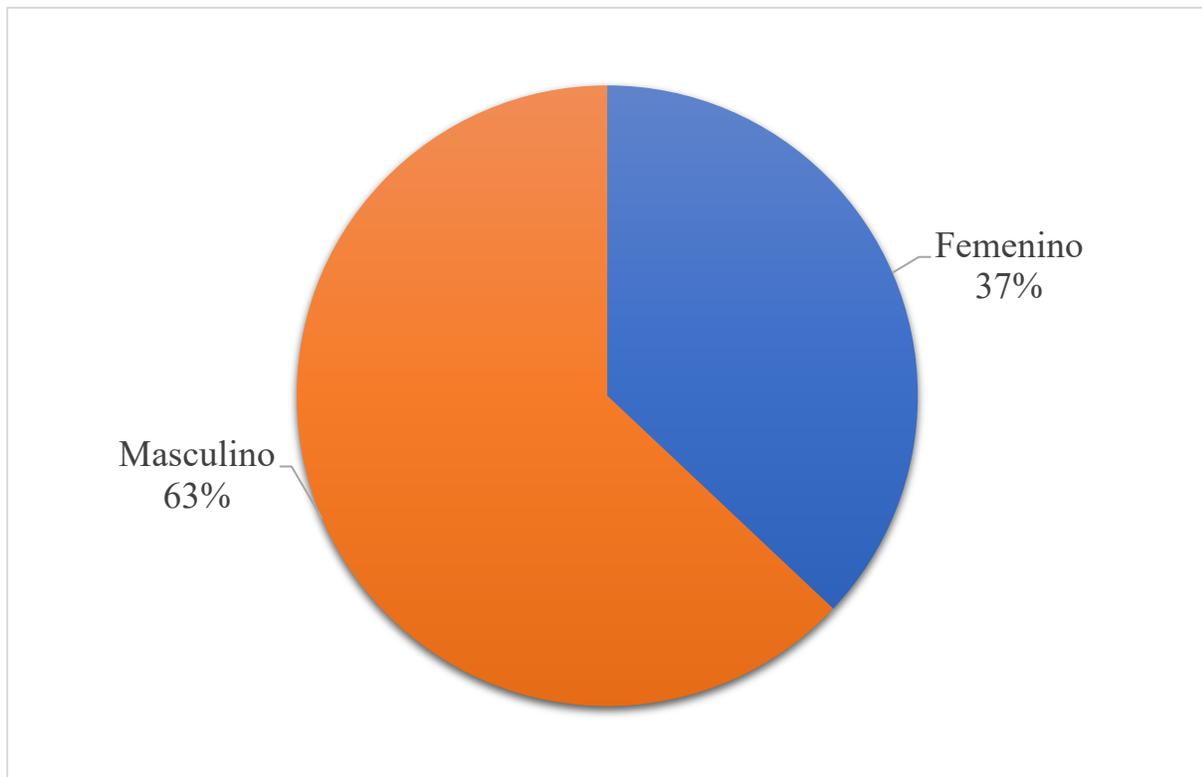
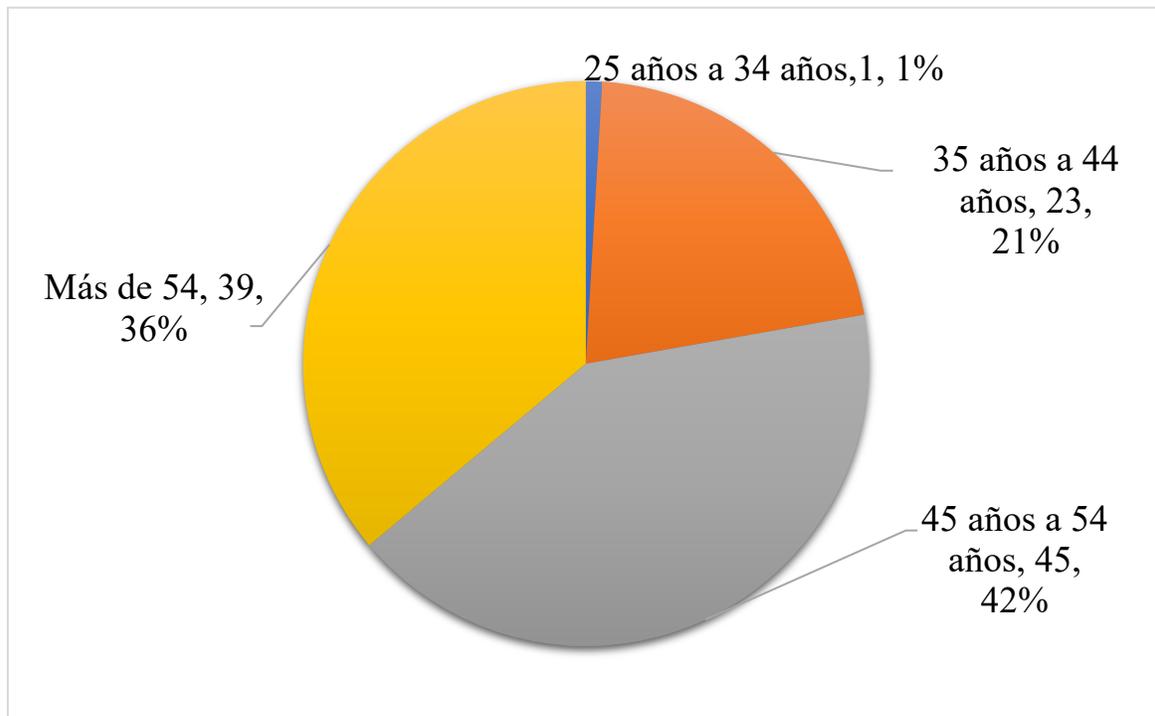


Tabla 2 Tendencia por rango de edad – Modalidad Virtual

Rango de Edad	Conteo
25 años a 34 años	1
35 años a 44 años	23
45 años a 54 años	45
Más de 54	39
Total	108

Gráfico 4 Información Sociodemográfica – Rango de Edad – Modalidad Virtual



En el gráfico 4, se puede apreciar que el grupo de edad comprendido entre los 45 y 54 años representa el 42% de la población impactada, siendo el rango más numeroso. Por otro lado, las personas mayores de 54 años ocupan el segundo lugar con un 36% de representación.

Por su parte, la distribución por agencias integró a personal de agencias vinculantes a las labores de las agencias seleccionadas en la orden ejecutiva según la siguiente tabla:

Tabla 3 Distribución Agencia Gubernamental

Agencia Gubernamental
Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico (PRFAA)
Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)
Departamento de Asuntos del Consumidor
Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO)
Departamento de Corrección y Rehabilitación
Administración de Instituciones Juveniles (Dpto. Corrección)
Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR)
Salud Correccional (Dpto. Corrección)
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
Departamento de Educación
Departamento de Estado
Departamento de Justicia
Departamento de Justicia - Oficina del Procurador General
Departamento de Justicia (DJ)
Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP)
Programa de Servicios con Antelación al Juicio (PSAJ)
Sistemas de Información de Justicia Criminal (SIJC)
Tribunal Supremo de Puerto Rico
Departamento de la Familia
Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (Dpto. Familia)

Agencia Gubernamental
Administración de Familias y Niños (Dpto. Familia)
Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (Dpto. Familia)
Administración para el Sustento de Menores (Dpto. Familia)
Departamento de la Familia (DF)
Departamento de Recreación y Deportes
Departamento de Salud
Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (Dpto. Salud)
Administración de Servicios Médicos (Dpto. Salud)
Departamento de Salud (DS)
Programa WIC
Departamento de Seguridad Pública
Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMEAD)
Colegio Universitario de Justicia Criminal (Academia de la Policía)
Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico
Cuerpo de Emergencias Médicas (CEM)
Departamento de Seguridad Pública
Negociado de la Policía de Puerto Rico (NPPR)
Negociado del 911
Negociado de Investigaciones Especiales (NIE)
Negociado de Recursos Humanos
Departamento del Trabajo
Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores (Dpto. Trabajo)

Agencia Gubernamental
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)
Fortaleza
Oficina del Gobernador (La Fortaleza)
Instituto de Ciencias Forenses
Instituto de Estadísticas de Puerto Rico
Municipio Bayamón
Programa Ayuda a Víctimas de Violencia Doméstica
Municipio de Gurabo
Oficina de Asuntos de la Mujer y Víctimas de Violencia de Género
Municipio San Juan
Oficina para el desarrollo integral de las mujeres
Policía Municipal de San Juan
Oficina de la Procuradora de las Mujeres
Oficina PARE

Al cruzar los metadatos entre agencias, se observó que el indicador sociodemográfico de género para la capacitación presencial y virtual revela una distribución del 61% de participantes identificados como mujeres, el 38% como hombres y un 1% como no binario. Estos resultados demuestran una clara tendencia hacia una fuerza laboral mayoritariamente femenina. Por otro lado, en términos geográficos, los resultados revelan que la mayoría de los servidores públicos participantes pertenecen a áreas urbanas y en menor grado a áreas rurales.

Currículo

Este currículo fue diseñado por la Coordinadora Paz para la Mujer (CPM) y pilotado previamente en dependencias municipales. La CPM ha dado su consentimiento para que el currículo sea utilizado con propósitos educativos con su misión de aportar a erradicar la violencia de género. El currículo es el producto del trabajo en equipo de varias profesionales quienes han provisto de su conocimiento y destrezas instruccionales a través de los contenidos actualizados, acorde con políticas públicas existentes, legislación, leyes, situaciones de casos reales, entre otros ejemplos pedagógicos revisados. El contexto utilizado parte de un ejercicio piloto en donde se implementó la enseñanza de estos módulos dirigidos a servidores públicos en quince municipios a partir del 2015, con el propósito de probar y evidenciar la adquisición de conocimientos generales vinculantes a la problemática del tema de violencia de género. En ese sentido, el currículo cuenta con la validación requerida. Se ha procedido a implementarlo durante el ciclo #1 en el 2022 y posteriormente a través de un ciclo #2 en el 2023. El currículo se mantiene relevante y en virtud del estado de emergencia, es una herramienta educativa vital para cerrar la brecha contra la violencia de género a través de la educación dirigida a adultos. El currículo cuenta con diez módulos que en términos de tiempo se ofrecen en un promedio de dos horas y media y tres horas a tenor con las actividades de *role play* que se desarrollen con cada grupo. Las temáticas curriculares comprenden:

- Módulo 1: Perspectiva de Equidad de Género
- Módulo 2. Integración y Promoción de la Perspectiva de Equidad de Género
- Módulo 3. Participación masculina en los procesos de equidad de género
- Módulo 4. Violencia hacia las mujeres: Violencia doméstica y aseo

- Módulo 5: Violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y laboral
- Módulo 6: Técnicas de Intervención con Víctimas de Violencia Doméstica
- Módulo 7: Traumatización Vicaria
- Módulo 8. Herramientas legales para erradicar el discrimen en el empleo
- Módulo 9: Desarrollo de políticas públicas y aplicación de la perspectiva¹
- Módulo 10: Desarrollando programas de servicio

Observamos que en este segundo ciclo de capacitaciones el plan educativo contempló: sus objetivos correspondientes, información sobre el estado de situación de la violencia de género establecido en la OE 2021-13, datos relevantes provenientes del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, información actualizada acerca de los casos recientes clasificados como feminicidios que publica el Observatorio de Equidad de Género, recomendaciones y actualizaciones acerca de los casos a discutirse durante las sesiones educativas, informes actualizados que se colocan en la página web del comité PARE y subcomités, revisiones según algunos casos legales suministrados, integración del nuevo documento acerca de los procesos constitutivos a tenor con el protocolo intergubernamental. Los módulos también demuestran la integración de visuales o referencias a videos que fueron recomendaciones expuestas tras la primera experiencia de evaluación de esta experiencia educativa.

¹ En el modulo 9 se integró el protocolo intergubernamental para coordinar la respuesta, orientación e intercambio de información para la atención de personas sobrevivientes de violencia de género en situaciones de violencia doméstica.

El total de talleres impartidos representó unas 100 intervenciones educativas en un periodo de tiempo de siete semanas, incluyendo una semana extra para reposiciones. Esto se traduce en un aproximado de hasta 300 horas de trabajo, por lo tanto, en términos de horas contacto invertidas a nivel de intervenciones curriculares se estiman entre 150 horas a 300 horas contacto desde la etapa de la implementación, intervenciones educativas y gerencia de los procesos. A diferencia de la primera experiencia del ciclo #1, durante este segundo ciclo, la experiencia educativa se planificó para que en un día el participante tomara dos módulos en un mismo día. A continuación, ver el desglose:

Tabla 4 Desglose de Participación por Módulo y Agencia Gubernamental – Modalidad Presencial

Agencia Gubernamental	Módulos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Departamento de Asuntos del Consumidor				1			2			
Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO)				1			2			
Departamento de Corrección y Rehabilitación	51	68	67	64	60	58	68	70	64	63
Administración de Instituciones Juveniles (Dpto. Corrección)				1	1	1	1	1		
Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR)	51	68	67	63	59	57	67	68	64	63
Salud Correccional (Dpto. Corrección)								1		
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio			3	2	3	3	3	3	3	3
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)			3	2	3	3	3	3	3	3
Departamento de Educación	6	7	8	8	6	6	7	6	9	8
Departamento de Educación (DE)	6	7	8	8	6	6	7	6	9	8
Departamento de Estado	1									
Departamento de Estado	1									
Departamento de Justicia	61	54	59	58	57	55	56	50	61	53
Departamento de Justicia - Oficina del Procurador General	1					1		1		
Departamento de Justicia (DJ)	54	50	52	56	51	47	49	44	53	48
Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP)	4	2	5	1	4	5	6	4	5	3
Programa de Servicios con Antelación al Juicio (PSAJ)	2	2	2	1					1	1

Agencia Gubernamental	Módulos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sistemas de Información de Justicia Criminal (SIJC)					2	1	1	1	2	1
Tribunal Supremo de Puerto Rico						1				
Departamento de la Familia	22	19	30	29	29	28	22	22	25	24
Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (Dpto. Familia)	3	2	6	4	5	5	4	4	4	3
Administración de Familias y Niños (Dpto. Familia)	15	13	14	14	13	13	12	12	11	11
Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (Dpto. Familia)	1	1	3	4	3	3	3	3	4	4
Administración para el Sustento de Menores (Dpto. Familia)	1	1	3	3	3	4	2	2	3	3
Departamento de la Familia (DF)	2	2	4	4	5	3	1	1	3	3
Departamento de Recreación y Deportes								1		
Departamento de Recreación y Deportes (DRD)								1		
Departamento de Salud	70	47	78	80	75	75	73	77	69	67
Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (Dpto. Salud)	3	3	4	3	3	3	1	5	2	2
Administración de Servicios Médicos (Dpto. Salud)	2		1	2	1	2	2	1	2	2
Departamento de Salud (DS)	65	44	72	74	70	69	69	70	64	62
Programa WIC			1	1	1	1	1	1	1	1
Departamento de Seguridad Pública	62	59	58	56	57	54	54	54	51	50
Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMEAD)	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

Agencia Gubernamental	Módulos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Colegio Universitario de Justicia Criminal (Academia de la Policía)	1	1		1						
Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6
Cuerpo de Emergencias Médicas (CEM)	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7
Departamento de Seguridad Pública	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
Negociado de la Policía de Puerto Rico (NPPR)	41	40	42	39	39	36	36	34	33	31
Negociado del 911	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
NIE	1	1								
Departamento del Trabajo	1		2		1		1	1		
Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores (Dpto. Trabajo)			1		1					
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)	1		1				1	1		
Fortaleza	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
Oficina del Gobernador (La Fortaleza)	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
Instituto de Ciencias Forenses	2						1	1	1	1
Instituto de Ciencias Forenses (ICF)	2						1	1	1	1
Instituto de Estadísticas de Puerto Rico	1		2							
Instituto de Estadísticas de Puerto Rico (IEPR)	1	1	1	1	1	1	1	1		2
Municipio Bayamón	3			2	2	3	4	2	2	4
Municipio de Bayamón	2			1	1	2	2	1	1	3
Programa Ayuda a Víctimas de Violencia Doméstica	1			1	1	1	2	1	1	1
Municipio de Gurabo	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4

Agencia Gubernamental	Módulos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Municipio de Gurabo	1	1	2	1			1	1	2	2
Oficina Asuntos de la Mujer		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Oficina de Asuntos de la Mujer y Víctimas de Violencia de Género	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Municipio San Juan	2	1								
Municipio de San Juan		1			1	1				
Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres	1									
Policía Municipal de San Juan	1		1	1			1	1	1	1
Oficina de la Procuradora de las Mujeres			4	4	4	4	5	4	4	4
Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)			4	4	4	4	5	4	4	4
Sin Identificar			1							
Sin Identificar			1							
Total	288	263	319	312	301	293	304	298	296	286

Intervención Educativa Presencial y Virtual

La educación virtual se integró a esta segunda fase de capacitaciones. Los módulos promedian un tiempo de dos horas. Algunos de los módulos fueron actualizados a tenor con la información más reciente a cerca del protocolo de intervención con víctimas de violencia de género. Los módulos incluyeron material educativo que contempla contenido, audiovisuales, imágenes y visualizaciones o gráficas. El grupo de instructores seleccionado para facilitar (bajo presencia asincrónica) a través de esta modalidad son parte del grupo de instructores que ha ofrecido talleres bajo la modalidad presencial. Los *webinars* se integraron a la planificación durante el mes de junio del 2023. Los videos son piezas que ofrecen visualmente la discusión grabada por medio de un instructor o instructora que la comunica. El grupo de instructores va explicando al unísono el contenido y visuales a través de un formato es unidireccional.

La selección de los participantes estuvo a cargo de la Lcda. Ileana Espada, oficial líder y enlace con las agencias participantes. Se identificaron servidores públicos que disponían del tiempo durante junio para participar y completar los módulos. Durante este periodo de verano estos servidores públicos contaban con el tiempo para dedicarlo a estas capacitaciones. A continuación, se ilustran los videos presentados:

Ilustración 2 Videos Presentados Modalidad Virtual



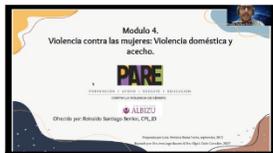
Módulo 1 - Integración y promoción de la perspectiva de género.



Módulo 2 - Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad en el trabajo por la equidad de género.



Módulo 3 - Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discriminación y la violencia.



Módulo 4 - Violencia contra las mujeres: violencia doméstica y acoso



Módulo 5 - Violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y laboral



Módulo 6 - Técnicas de intervención con víctimas de violencia doméstica: modelos de intervención en crisis



Módulo 7 - La traumatización vicaria: trabajando con las personas proveedoras de servicios en el acompañamiento a víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.



Módulo 8 - Herramientas legales para erradicar el discrimin en el empleo



Módulo 9 - Desarrollo de políticas públicas y aplicación de la perspectiva de género



Módulo 10 - Desarrollando programas de servicio para la prevención y manejo de la violencia de género desde escenarios gubernamentales

Materiales Instruccionales

El segundo ciclo de capacitaciones contó con información instruccional que se esboza en la página web correspondiente al proyecto PARE. Durante este ciclo # 2 los participantes contaron con materiales por medio de la página web de PARE en la que se destaca información a través de las estadísticas, cronología de procesos, entrevistas informativas a través de video podcast, documentos e informes, descripción de actividades, fotografía documental de eventos, mensajes educativos, mensajes de orientación, referencias, entrevistas en video, campañas puntuales educativas, así como información programática de sucesos.

La revisión de literatura acerca de los modelos de enseñanza conocido como aprendizaje significativo para adultos confirma que el uso de materiales didácticos (ilustraciones, *tool kits*, videos, libros, publicaciones. ejercicios) representan formas efectivas a través de procesos cognitivos reconociendo que las personas aprenden de diferentes maneras. Señala la literatura que para que los procesos de enseñanza sean efectivos, las personas deben tener una buena disposición basado en motivación y actitud hacia las experiencias de aprendizaje. Durante este segundo ciclo observamos que los participantes en el transcurso de algunos de los talleres utilizaban sus computadoras o móviles para hacer búsquedas en la página web de PARE motivados por alguna discusión ventilada durante el espacio de la experiencia educativa. Se observó que hacían referencia a las ilustraciones sobre la campaña ¿Cuál es tu momento del PARE?, también observamos que se mantenían atentos a la sección llamada rueda de Poder. Esta observación es vinculante a las intervenciones de algunos instructores que hacían referencia al material existente en la página web.

Postulamos que la página web contiene buena información. Sin embargo, está dirigida a un público de adultos y en menor grado a adultos emergentes que están dentro del rango de 18 a 29 años.

Instructoras e Instructores

Durante este segundo ciclo de capacitaciones se contó con un selecto grupo de instructores. El grupo cuenta con experiencia como facilitadores, experiencia pedagógica, mediación de conflictos, expertos en los temas discutidos, disposición y empatía para comunicar y perfil académico. El grupo de instructores ejerce como abogados, consejeros profesionales, psicólogos, trabajadores sociales o ejercen como directores en sus espacios laborales. El equipo estuvo a cargo de la Dra. Olga Colón quien lideró los procesos y coordinó la planificación del ciclo # 2 tras la experiencia educativa.

Procesos

Planificación

La experiencia del ciclo #2 comenzó con la revisión del plan de trabajo y calendario para consolidar en un tiempo más preciso la oferta de las capacitaciones. En esta ocasión se contempló el tiempo real de la actividad recurrente de los periodos de días feriados, así como las transiciones del verano. La dirección del proyecto procuró ofrecer los talleres consolidando dos ofertas de módulo por día. Esta decisión se contempló a raíz de las recomendaciones realizadas por las oficinas de las agencias y los propios participantes de ocupar un día lectivo completo para recibir los talleres. La intención ha sido estructurar mejor la disponibilidad del funcionario público maximizando su tiempo durante la experiencia educativa. La Dra. Colón lideró el

proceso de organizar la petición y calendarizar los encuentros educativos. La dirección del proyecto orientó a los instructores acerca de la nueva interacción acerca de la oferta de los dos módulos por día. El equipo de instructores estableció sus acuerdos sobre disponibilidad de fechas con la Dra. Colón para organizar los tiempos lectivos.

Asimismo, la Dra. Colón organizó las reuniones con los coordinadores enlace por agencia y diligenció los detalles de los participantes intra-agencias para facilitar que otros servidores públicos que laboran transversalmente con servicios o tareas directa o indirectamente al tema de la violencia de género, pudieran participar de las capacitaciones. La coordinación contó con la colaboración de personas responsivas en las agencias convocadas según la OE 2021-13 y en dependencias identificadas con estos propósitos.

Los diez módulos se ofrecieron en virtud de dos intervenciones educativas por día para un máximo de siete semanas de impacto bajo este ciclo #2. El periodo de tiempo de cada módulo osciló entre las dos horas y media a tres, según los casos se daban en respuesta al tiempo que tomaba realizar algún ejercicio de *role play*. Se asignaron cortos recesos para descanso. Basado en una muestra seleccionada equiparando las cinco agencias incluidas en la OE 2021-13 y equidistante en geografía se realizaron las visitas oculares para observar la evolución de la organización de los talleres, la participación de la audiencia impactada y su motivación. En todas se observó que cada instructor ofrecía al comienzo las instrucciones requeridas y establecía los acuerdos de la mañana o de la tarde con sus participantes. Todos los instructores orientaban a sus participantes sobre el proceso de completar los instrumentos -pre, posprueba, evaluación del recurso, instrumento de percepción, hoja de asistencia- bajo la modalidad de *QR Code*. Cada instructor ofreció asistir técnicamente si algún participante lo requería para completar los

instrumentos en formato digital. Los instrumentos en papel fueron recopilados y debidamente procesados para integrar a la versión digital. Las agencias colaboradoras organizaron el uso de los salones o áreas de conferencia. En las instancias visitadas, los salones estaban preparados para recibir público.

Reclutamiento

Las agencias enlace coordinaron la selección de los participantes considerando los siguientes criterios: recursos involucrados en ofrecer servicio directo a la población, con énfasis en víctimas de violencia de género, recursos que han intervenido según se ha presentado la necesidad de intervenir con una víctima de violencia de género o en cuyo caso, ofrecer apoyo a las familias. Asimismo, fueron incluidos recursos que representan a las víctimas o en cuyo caso, supervisan personal que realiza estas labores. Por su parte, fueron incluidos en la selección personal, un manejador de datos o que interviene en la recopilación de información para estos análisis interconectados con las poblaciones vulnerables. Las listas de funcionarios públicos se organizaron por agencias y dependencias afines. Por lo tanto, para esta segunda capacitación los grupos de participantes resultaron más variados y la experiencia se tornó más enriquecedora porque participaban libremente de intervenir con preguntas o establecer sus posturas sin intimidarse porque alguien los conociera. La coordinadora y el equipo de enlaces mantuvieron una comunicación continua, con lo cual, se atendieron aspectos aprendidos según la primera experiencia durante el ciclo #1 y se armonizó más el proceso de coordinación.

Se concluye que el proceso de selección de servidores públicos logró el objetivo de aglutinar un personal variado por agencia y dependencia, así como por los roles y funciones que realiza. Nuestra opinión basada en la experiencia de evaluar por segunda vez este proyecto

conduce a ratificar que todo servidor público debe tener la oportunidad de estar expuesto a esta experiencia educativa. Exponer a los adultos a través de estas capacitaciones permitió la interacción de ideas y reflexiones en un marco de respeto colegiado.

Ejecución y Asistencia

Ejecución

Las capacitaciones correspondientes al ciclo #2 se iniciaron el 26 de abril y culminaron el 8 de junio. La modalidad en línea se mantuvo disponible durante el mes de junio. Los coordinadores enlace de las agencias en acuerdo y dirección del plan de trabajo establecido por la Dra. Colón, implementaron un calendario fechas y horarios para organizar la participación de servidores públicos tras la experiencia educativa. Por su parte, la dirección a cargo de la Dra. Colón organizó la participación de los instructores a tenor con el calendario y se discutió con cada uno de ellos sobre su disponibilidad para ofrecerlos. Los coordinadores enlace iniciaron la selección de servidores públicos tras una convocatoria delineada para generar la participación. La dirección de la Dra. Colón armonizó los ofrecimientos por área geográfica entre los recursos instructores. Los instructores recibieron la orientación necesaria, ofrecieron recomendaciones previo al inicio de los trabajos y llegaron a acuerdos administrativos y relacionados a organización de los trabajos. Las recomendaciones ofrecidas tras la primera evaluación de proceso de este proyecto sugerían un mejor ajuste en la logística y se evidencia que para este segundo ciclo de capacitaciones, las acciones correctivas fueron incorporadas. En resumen, hubo una planificación apropiada basada en una acertada gerencia de proyectos.

Asistencia

Este segundo circuito de capacitación se programó para lograr un reclutamiento de 500 servidores públicos. Durante esta parte de la experiencia educativa se lograron reclutar 382 servidores públicos bajo modalidad presencial y 180 servidores participantes bajo la modalidad virtual. A tenor con la asistencia y limpieza de los datos duplicados, el 61% demuestra ser del género femenino. Por su parte, la participación promedio entre los diez talleres fue de 427 participantes, es decir, 85% de los servidores públicos convocados.

A continuación, la imagen que ilustra el segregado de participantes por agencia.

Gráfico 5 Asistencia por Agencia Gubernamental



Coordinadores en Agencia enlace

Las agencias convocadas por la OE 2021-13 se activaron según el plan de trabajo trazado por la dirección de la Dra. Colón. La logística incluyó: identificación y selección de participantes y coordinación de lugares con espacios físicos apropiados para ofrecer los talleres. Asimismo, los coordinadores separaron tiempo lectivo para reuniones con la Dra. Colón donde se precisaba la planificación y puesta en acción del plan de trabajo acordado. Durante esta segunda capacitación se logró manejar efectivamente el acceso a Internet, ya que los coordinadores tomaron en consideración algunas peticiones de la experiencia con la primera capacitación, como resultado, fueron atendidas y resueltas. Todo el equipo técnico y aditamentos para lograr la conectividad fueron provistos con éxito. Por su parte, los coordinadores enlace proveyeron las listas de asistencia, tanto digitales como impresas para cumplir con los requerimientos de toma de asistencia que posteriormente se traducen en un informe de asistencia interno para proceder a someter la información validada a la oficina de Ética Gubernamental para el debido proceso de convalidación de horas contacto de cada servidor público. Obsérvese agencias, nombres, teléfonos y correos electrónicos de los coordinadores enlaces:

Tabla 5 Facilidades de las Capacitaciones y Enlaces de la Agencia

Facilidades de las Capacitaciones	Enlace Agencia
Departamento de Seguridad Pública	
San Juan - Cuartel General	Brenda González
Academia de la Policía	787-908-0617
Arecibo	bgonzalez@dsp.pr.gov
Mayagüez	Departamento de Seguridad Pública
Ponce	
Departamento de Justicia	
	Marille Rochet
Sede Central	787-721-2900 ext. 1356

Facilidades de las Capacitaciones	Enlace Agencia
Sede Central	mrochet@justicia.pr.gov
Aguadilla	Departamento de Justicia
Departamento de la Familia	
Aguadilla	Yashira Galí
Morovis	787-625-4900 ext. 1765
Hato Rey	ygalí@familia.pr.gov
Carolina	Departamento de la Familia
Ponce	
Departamento de Corrección y Rehabilitación	
San Juan	Juan Rosario
Mayagüez	787-220-8815
Arecibo	jrosario@dcr.pr.gov
Ponce	Departamento de Corrección y Rehabilitación
Departamento de Salud	
Guillermo Arbona	Edgardo Santiago
Bayamón	787-765-2929 ext. 4225
Área de Centro Médico	esantiago@salud.pr.gov
Edificio J Depto. Salud	Departamento de Salud

Producto

Módulo Educativo en Modalidad Presencial

Durante esta segunda experiencia se repitió el ofrecimiento de los módulos educativos previamente brindados durante la primera capacitación. Los módulos están compuestos por una serie de tópicos que ofrecen información conceptual y práctica acerca de la realidad legal, política y social actualizada anclados en el modelo de salud que ha sido acordado para utilizar durante la experiencia de enseñanza-aprendizaje. Por segunda ocasión, el currículo cumplió con atender las premisas establecidas sobre el fundamento de creencia o percepción esenciales para educar en torno a la equidad de género que ha tenido como meta la erradicación de la violencia de género. Todas las expectativas propuestas para que el currículo comunicara una discusión transversal sobre temas y conceptos, tales como: racismo, xenofobia, diversidad funcional, edadismo, discriminación, discriminación contra la comunidad LGTBTTIQ+ se lograron exitosamente, provocando entre los participantes preguntas y las significativas aportaciones de sus perspectivas.

El diseño instruccional como modelo de aprendizaje significativo fue efectivo. Se logró demostrar que el modelo de aprendizaje significativo, entendiendo que es un modelo que destaca las experiencias de vida de personas y su interés en integrar conocimiento nuevo que le tenga sentido y al cual se le ha dotado significado. Destacamos que los ejercicios de *role play* logran el cometido de generar participación entre los participantes y se observó una dinámica regida por la motivación dado el caso de que se dieron los elementos de conversación, reflexión, interacción de puntos de vista y cooperación. Las observaciones realizadas durante las visitas oculares recogieron las interacciones de las personas participantes, que incluyeron observar la dinámica

del grupo y en las instancias en que cada participante intervenía o en cuyo caso, realizaba una búsqueda en internet de la página web de PARE, a través de su móvil o computadora como respuesta a un tema que estaba siendo discutido y deseaba obtener más información.

Por otra parte, en cuanto a las temáticas en las que la audiencia ofreció puntaje de mayor adquisición de conocimiento, las cuales enumeramos a continuación, se observan las de más alto puntaje:

1. Participación masculina en los procesos de equidad de género
2. Violencia hacia las mujeres: violencia doméstica y acoso
3. Violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y laboral
4. Técnicas de intervención con víctimas de violencia doméstica

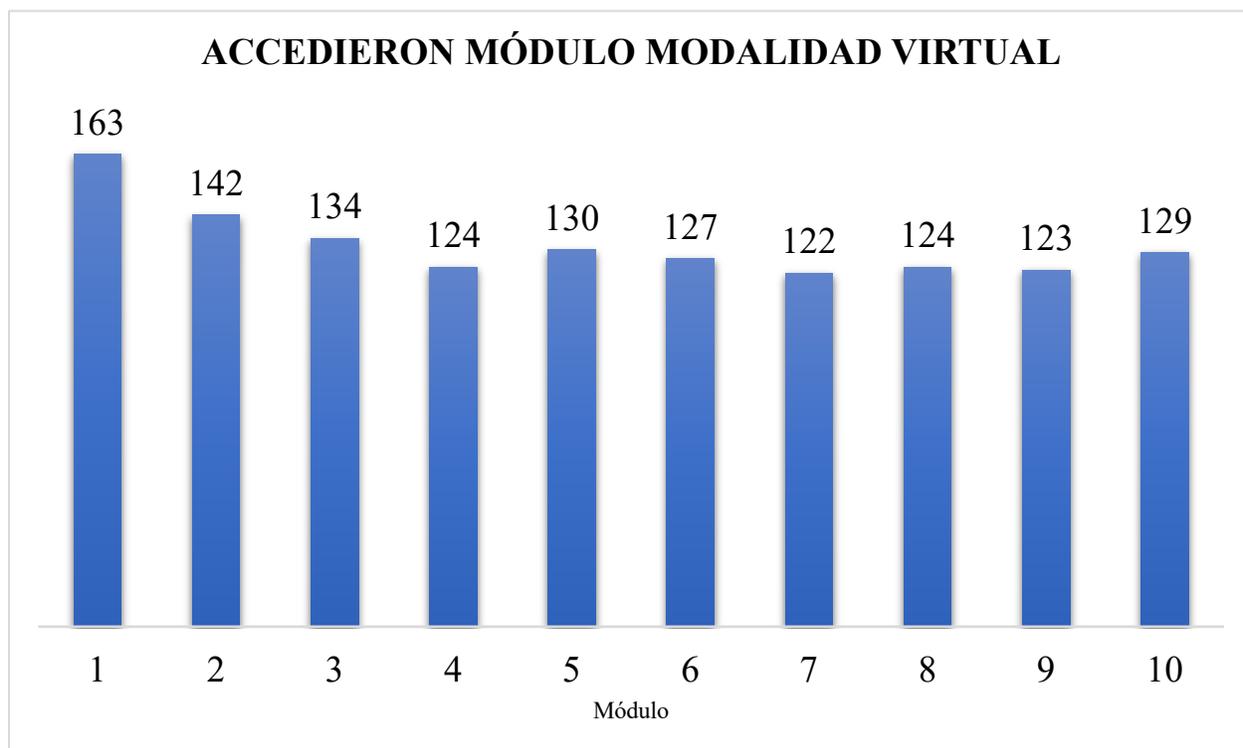
Nuestra opinión acerca del modelo es que es apropiado y cumple con las expectativas de los fundamentos acerca de creencia y percepción a través del proceso educativo impartido.

Módulo Educativo en Modalidad Virtual

Durante la segunda fase de capacitaciones se proveyó un módulo educativo virtual con el fin de facilitar un mayor alcance de servidores públicos impactados que ante sus responsabilidades de liderazgo en cada agencia (posiciones ejecutivas) disponían de tiempo durante el mes de junio para asistir virtualmente y completarlos. En lo concerniente a los módulos, cada uno se grabó utilizando el contenido aprobado y actualizado atemperando prácticas didácticas con el fin de que la experiencia virtual cumpliera con: educar y comunicar información correcta, relevante y actualizada. Las grabaciones proyectan calidad de sonido, proyección, comunicación efectiva y manejo del tiempo.

Esta modalidad virtual fue ofrecida desde la plataforma Blackboard, provista por la Universidad Albizu. Los funcionarios públicos seleccionados para esta actividad virtual recibieron una comunicación electrónica que informaba sobre la apertura del módulo, calendario e instrucciones para el usuario. La imagen a continuación ilustra los resultados de participantes impactados por módulo.

Gráfico 6 Acceso a Modalidad Virtual²



² Los datos presentados fueron provistos por el sistema de la plataforma Blackboard administrada por la Universidad Albizu.

Los participantes bajo modalidad virtual pertenecen a las siguientes agencias ilustradas:

Tabla 6 Distribución por Agencia y Módulo³

AGENCIA	MODULOS VIRTUALES										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico (PRFAA)		1									1
Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMEAD)	1	1									2
Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)	1										1
Cuerpo de Emergencias Médicas (CEM)	3	1	1	1		1	1	1	1	1	11
Departamento de Educación (DE)	10	3	5	3	5	4	3	5	3	1	42
Departamento de Justicia (DJ)	3	3	2	2	3	4	3	2	6	6	34
Departamento de Seguridad Pública				2		1					3
Fortaleza								1	1	1	3
Negociado de Investigaciones Especiales			2	1	1	1					5
Negociado de la Policía de Puerto Rico	78	83	77	79	77	78	77	76	74	74	773
Negociado de Recursos Humanos			1				1				2
Negociado de Sistema de Emergencias 9-1-1	6	5	7	6	6	7	6	7	8	6	64
Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico (NCBPR)	20	19	19	16	19	15	15	17	16	14	170
Oficina del Gobernador (La Fortaleza)	3	2	1	1	1	1		1	1	1	12
Oficina PARE			1	1	1	1	1	1	1	1	8
Otro	6									1	7
Sin Identificar		3	2	1				2		2	10
Total	131	121	18	13	13	113	107	113	111	108	1148

³ Las agencias en negrita y destacadas en rojo tuvieron mayor participación en la modalidad virtual.

Resultados de la Evaluación

Cumplimiento con Objetivos

La evaluación realizada expresa que el proyecto cumplió con todos los objetivos establecidos a propósito de la capacitación ofrecida. En cada uno de los objetivos se logró aumento de conocimiento entre un rango de un 22% a un 2% que se estima identificado.

Evaluación de Aprendizaje Significativo

El modelo de aprendizaje que se ofreció bajo el proyecto educativo de Capacitación de Equidad y Género PARE ha contado con 36 objetivos que se exponen a través de los 10 módulos. La información recopilada a través de los instrumentos de evaluación demuestra que se cumple con un promedio de 13% de incremento en conocimiento entre los adultos impactados. Se muestran variaciones de impacto entre los objetivos evaluados al contrastarlos contra la información resultante de los instrumentos administrados.

Tabla 7 Evaluación de Aprendizaje Significativo - Presencial

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 1 -Integración y Promoción de la Perspectiva de Género		
Sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de la equidad de género en programas y proyectos municipales y estatales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un incremento de 7% F5en conocimiento.
Conocer conceptos y herramientas para la promoción de la perspectiva de género en las practicas municipales y proyectos estatales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7% en conocimiento.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<p>Establecer pautas, basadas en las mejores prácticas y en evidencia para la incorporación y promoción de la perspectiva de equidad de género en los municipios y agencias estatales.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7%.</p>
<p>Módulo 2 - Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad</p>		
<p>Distinguir elementos fundamentales de los temas y subtemas dentro de la diversidad y multiculturalidad en el trabajo por la equidad de género.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>
<p>Reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica, los procesos de socialización de los hombres y el impacto de estos en la desigualdad y discriminación de género.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<p>Integrar prácticas basadas en evidencia y guías de trabajo profesional sobre diversidad y multiculturalidad a los trabajos por la equidad de género.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>
<p>Módulo 3- Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discriminación y la violencia</p>		
<p>Reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica, los procesos de socialización de los hombres y el impacto de estos en la desigualdad y el discriminación de género.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 22%.</p>
<p>Sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de los hombres, como parte integral, a programas de equidad de género en proyectos municipales y estatales.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 22%.</p>

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Examinar las percepciones, ideas y actitudes basadas en estereotipos de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 22%.
Impulsar, a través de la reflexión crítica y la reestructuración cognitiva, la transformación de estereotipos de género que limitan la equidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 22%.
Contribuir a la creación de espacios de participación y colaboración, en proyectos de educación y prevención, con la participación y liderazgo de hombres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 22%.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 4 -Violencia contra las mujeres: violencia doméstica y acoso		
Explorar las distintas modalidades de violencias contra las mujeres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 16% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Conocer los conceptos de violencia de género, violencia contra las mujeres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 16% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Explorar distintas herramientas legales para manejar casos de violencia doméstica y acoso contra las mujeres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 16% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 5 -Prevención de la violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y el empleo		
Reconocer factores e indicadores de riesgo de violencia y agresión sexual en niños, niñas y adolescentes.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 17% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Establecer elementos y prácticas de prevención e intervención de violencia, agresión sexual en instituciones educativas basadas en las mejores prácticas y la evidencia.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 17% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Examinar el hostigamiento sexual en el empleo, a través de la Ley Núm. 17 de 1988 y la jurisprudencia sobre el tema.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 17% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 6 -Técnicas de intervención con víctimas de violencia doméstica: Modelo de Intervención en Crisis		
Desarrollar destrezas para identificar qué constituye una situación de crisis.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.
Aplicar el modelo de intervención en crisis y estrategias de manejo psicológico en sus intervenciones con víctimas de violencia doméstica.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.
Adquirir herramientas dirigidas a ayudar a restaurar el balance emocional a los y las sobrevivientes de violencia doméstica.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 7 – La traumatización vicaria: trabajando con las personas proveedoras de servicios en el acompañamiento a víctimas de violencia doméstica y agresiones sexuales		
Identificar los síntomas de traumatización vicaria.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 6% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Identificar los diferentes tipos de traumatización.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 6% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Identificar las consecuencias del trabajo con sobrevivientes de violencia doméstica y agresiones sexuales que puedan estar experimentando las personas proveedoras de servicios.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 6% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Discutir las técnicas que se recomiendan para prevenir y reponerse en la adversidad generada por el trauma.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 6% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Desarrollar planes personales a seguir para trabajar con los síntomas de la traumatización vicaria.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Módulo 8 -Herramientas legales para erradicar el discrimen en el empleo		
Discutir los derechos constitucionales de las trabajadoras y trabajadores a no ser discriminadas por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Discutir la Ley 100-1959 que prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otras cualificaciones.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Discutir la Ley 22-2013 que prohíbe el discrimen en el empleo, entre otros espacios, por orientación sexual e identidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Módulo 9 -Políticas públicas y la aplicabilidad transversal de la perspectiva de género		
Conocer el significado de conceptos importantes relacionados al desarrollo de políticas públicas.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Entender la diferencia entre órdenes ejecutivas, ordenanzas y resoluciones municipales y estatales a través de qué método o estrategia.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Conocer fuentes jurídicas que establecen la autoridad del Ejecutivo de firmar órdenes ejecutivas.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Entender la importancia de incorporar la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas públicas.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 2% % en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 10 -Desarrollando programas de servicios para la prevención y manejo de violencia de género desde escenarios gubernamentales		
Discutir los acercamientos utilizados en Puerto Rico en la prevención y manejo de violencia de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Discutir cómo los modelos desarrollados en otros países ofrecen marcos para el diseño de modelos locales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Aplicar los hallazgos de investigaciones realizadas en Puerto Rico como fuente de información en el desarrollo de un borrador de servicio a víctimas de violencias de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Entender y aplicar estrategias de trabajo colaborativo e inter agencial a través de redes de trabajo intersectorial	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

Tabla 8 Evaluación de Aprendizaje Significativo – Modalidad Virtual

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 1 -Integración y Promoción de la Perspectiva de Género		
Sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de la equidad de género en programas y proyectos municipales y estatales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un incremento de 3% en conocimiento.
Conocer conceptos y herramientas para la promoción de la perspectiva de género en las practicas municipales y proyectos estatales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 3% en conocimiento.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Establecer pautas, basadas en las mejores prácticas y en evidencia para la incorporación y promoción de la perspectiva de equidad de género en los municipios y agencias estatales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 3%.
Módulo 2 - Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad		
Distinguir elementos fundamentales de los temas y subtemas dentro de la diversidad y multiculturalidad en el trabajo por la equidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 0% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica, los procesos de socialización de los hombres y el impacto de estos en la desigualdad y discriminación de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 0% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<p>Integrar prácticas basadas en evidencia y guías de trabajo profesional sobre diversidad y multiculturalidad a los trabajos por la equidad de género.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 0% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>
<p>Módulo 3- Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discriminación y la violencia</p>		
<p>Reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica, los procesos de socialización de los hombres y el impacto de estos en la desigualdad y el discriminación de género.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7%.</p>
<p>Sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de los hombres, como parte integral, a programas de equidad de género en proyectos municipales y estatales.</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.</p>	<p>El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7%.</p>

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Examinar las percepciones, ideas y actitudes basadas en estereotipos de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7%.
Impulsar, a través de la reflexión crítica y la reestructuración cognitiva, la transformación de estereotipos de género que limitan la equidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7%.
Contribuir a la creación de espacios de participación y colaboración, en proyectos de educación y prevención, con la participación y liderazgo de hombres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 7%.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 4 -Violencia contra las mujeres: violencia doméstica y acoso		
Explorar las distintas modalidades de violencias contra las mujeres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 1% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Conocer los conceptos de violencia de género, violencia contra las mujeres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 1% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Explorar distintas herramientas legales para manejar casos de violencia doméstica y acoso contra las mujeres.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 1% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 5 -Prevención de la violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y el empleo		
Reconocer factores e indicadores de riesgo de violencia y agresión sexual en niños, niñas y adolescentes.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Establecer elementos y prácticas de prevención e intervención de violencia, agresión sexual en instituciones educativas basadas en las mejores prácticas y la evidencia.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Examinar el hostigamiento sexual en el empleo, a través de la Ley Núm. 17 de 1988 y la jurisprudencia sobre el tema.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 6 -Técnicas de intervención con víctimas de violencia doméstica: Modelo de Intervención en Crisis		
Desarrollar destrezas para identificar qué constituye una situación de crisis.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 1%.
Aplicar el modelo de intervención en crisis y estrategias de manejo psicológico en sus intervenciones con víctimas de violencia doméstica.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 1%.
Adquirir herramientas dirigidas a ayudar a restaurar el balance emocional a los y las sobrevivientes de violencia doméstica.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 1%.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 7 – La traumatización vicaria: trabajando con las personas proveedoras de servicios en el acompañamiento a víctimas de violencia doméstica y agresiones sexuales		
Identificar los síntomas de traumatización vicaria.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Identificar los diferentes tipos de traumatización.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Identificar las consecuencias del trabajo con sobrevivientes de violencia doméstica y agresiones sexuales que puedan estar experimentando las personas proveedoras de servicios.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Discutir las técnicas que se recomiendan para prevenir y reponerse en la adversidad generada por el trauma.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Desarrollar planes personales a seguir para trabajar con los síntomas de la traumatización vicaria.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 5% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Módulo 8 -Herramientas legales para erradicar el discrimen en el empleo		
Discutir los derechos constitucionales de las trabajadoras y trabajadores a no ser discriminadas por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Discutir la Ley 100-1959 que prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otras cualificaciones.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Discutir la Ley 22-2013 que prohíbe el discrimen en el empleo, entre otros espacios, por orientación sexual e identidad de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Módulo 9 -Políticas públicas y la aplicabilidad transversal de la perspectiva de género		
Conocer el significado de conceptos importantes relacionados al desarrollo de políticas públicas.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 10% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Entender la diferencia entre órdenes ejecutivas, ordenanzas y resoluciones municipales y estatales a través de qué método o estrategia.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 10% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Conocer fuentes jurídicas que establecen la autoridad del Ejecutivo de firmar órdenes ejecutivas.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 10% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Entender la importancia de incorporar la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas públicas.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 10% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Módulo 10 -Desarrollando programas de servicios para la prevención y manejo de violencia de género desde escenarios gubernamentales		
Discutir los acercamientos utilizados en Puerto Rico en la prevención y manejo de violencia de género.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Discutir cómo los modelos desarrollados en otros países ofrecen marcos para el diseño de modelos locales.	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Aplicar los hallazgos de investigaciones realizadas en Puerto Rico como fuente de información en el desarrollo de un borrador de servicio a víctimas de violencias de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan un incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Entender y aplicar estrategias de trabajo colaborativo e inter agencial a través de redes de trabajo intersectorial	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas Oculares e instrumento de Percepción.	Los datos revelan in incremento de un 3% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

Los cambios en incremento o no aumento de conocimiento entre la modalidad presencial y virtual comunican que el tipo de capacitaciones y los contenidos presentados resultan más efectivos en adquisición de aprendizaje bajo la modalidad presencial con la asistencia en vivo de instructores. Hay una excepción a esta observación dado el caso correspondiente al módulo número nueve que indica mejor adquisición de conocimiento a través de la modalidad virtual. Nuestra evaluación aduce que la temática a cerca de políticas públicas está conformada por un contenido más extenso y con probabilidad el tiempo de lectura bajo modalidad virtual favoreció el aumento en conocimiento. Los instrumentos administrados (pre y posprueba) son herramientas que miden el estatus del aprendizaje utilizando los criterios de Cierto o Falso con la finalidad de conocer si hubo cambio favorable en el conocimiento adquirido. En esta segunda evaluación de proceso observamos que ha habido incremento en conocimiento en todas de las actividades presenciales. Consideramos resaltar que la recomendación de integrar elementos audiovisuales en varios módulos destacados produjo un aumento significativo de conocimiento presencial, por ejemplo, el incremento de conocimiento se ha destacado en los siguientes módulos:

- Módulo 3 tuvo incremento comparado de un 8%
- Módulo 4 reveló un aumento comparado de un 15%
- Módulo 5 indicó un aumento comparado de un 12%

Es decir, que los módulos que fueron mejorados con ejemplos y adaptaciones visuales demostraron una relación de aumento en el conocimiento de las personas receptoras.

No obstante, a través de la modalidad virtual los siguientes módulos resultaron más beneficiados en incremento de conocimiento:

- Módulo 1 obtuvo un aumento de 3%

- Módulo 3 presentó un aumento de 7%
- Módulo 9 destacó un aumento de 10%

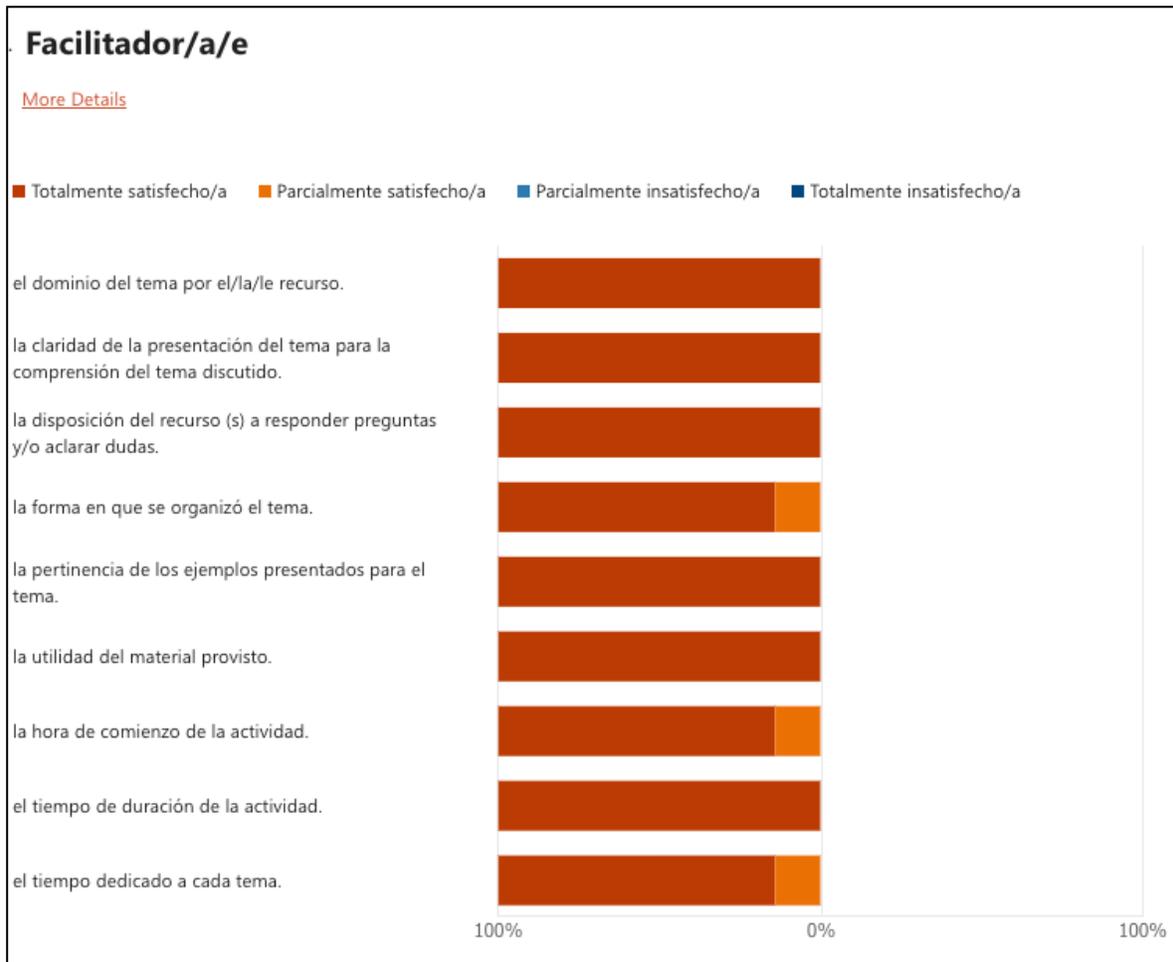
La evaluación plantea que hay diferencias en la receptividad aprendida según las modalidades presencial versus virtual. Por consiguiente, el factor de intervención humana por parte de una instructora o instructor es clave al momento de contestar preguntas, realizar ejercicios de role play y experimentar la interacción entre las personas.

Instrumentos vinculantes con relación a Aprendizaje Significativo

Visitas oculares

Para el periodo de esta evaluación se realizaron siete visitas oculares. Las visitas se realizaron con el fin de emitir observaciones de campo entre los participantes partiendo de los criterios de percepción y participación de los servidores públicos. Expresamos que el tiempo fue un factor limitante que constituyó un factor determinante para concentrar las visitas oculares en el área metropolitana con una extensión a Gurabo y a Ponce. En cuyo caso seleccionamos las sedes -en el área metropolitana- donde se mostraba una mayor concentración de servidores públicos que pertenecían a dependencias (agencias enlace) de las agencias suscritas en la orden ejecutiva OE 2021-13. Este año la sede del Departamento de Justicia en San Juan se convirtió en el punto de encuentro para una mayor cantidad de servidores públicos tras contar con una cantidad considerable de salones en los que se podían acomodar con éxito una mayor cantidad de participantes. En términos generales la radiografía obtenida en virtud de las observaciones establece que se cumplieron con los criterios de: Dominio, Claridad, Puntualidad, Manejo de Tiempo y Dedicación temática. Los resultados de los metadatos se ilustran a continuación:

Gráfico 7 Radiografía general de observaciones



Un 94% de los participantes evaluó bajo criterio de totalmente satisfactorio a los instructores, el restante los clasifíco como parcialmente satisfechos. Por su parte, durante las visitas oculares el equipo evaluador completaba un instrumento como herramienta etnográfica que guiaba las observaciones realizadas por el observador/evaluador. Los resultados del instrumento reflejaron tendencias favorables de parte de los participantes en cuanto a los siguientes criterios medidos en el instrumento:

- a. Alta participación de la audiencia (participantes)

- b. Alta efectividad de los recursos (instructores) tras incidir en la participación de los servidores públicos a través de las sesiones de *role play*
- c. Alta empatía entre los participantes ante la percepción demostrada en actitudes y gestos luego de observarse que estaban atentos a los temas discutidos. Un mínimo de participantes se mostraba distraídos utilizando su celular o tomando tiempo de descanso.

Instrumento de Percepción

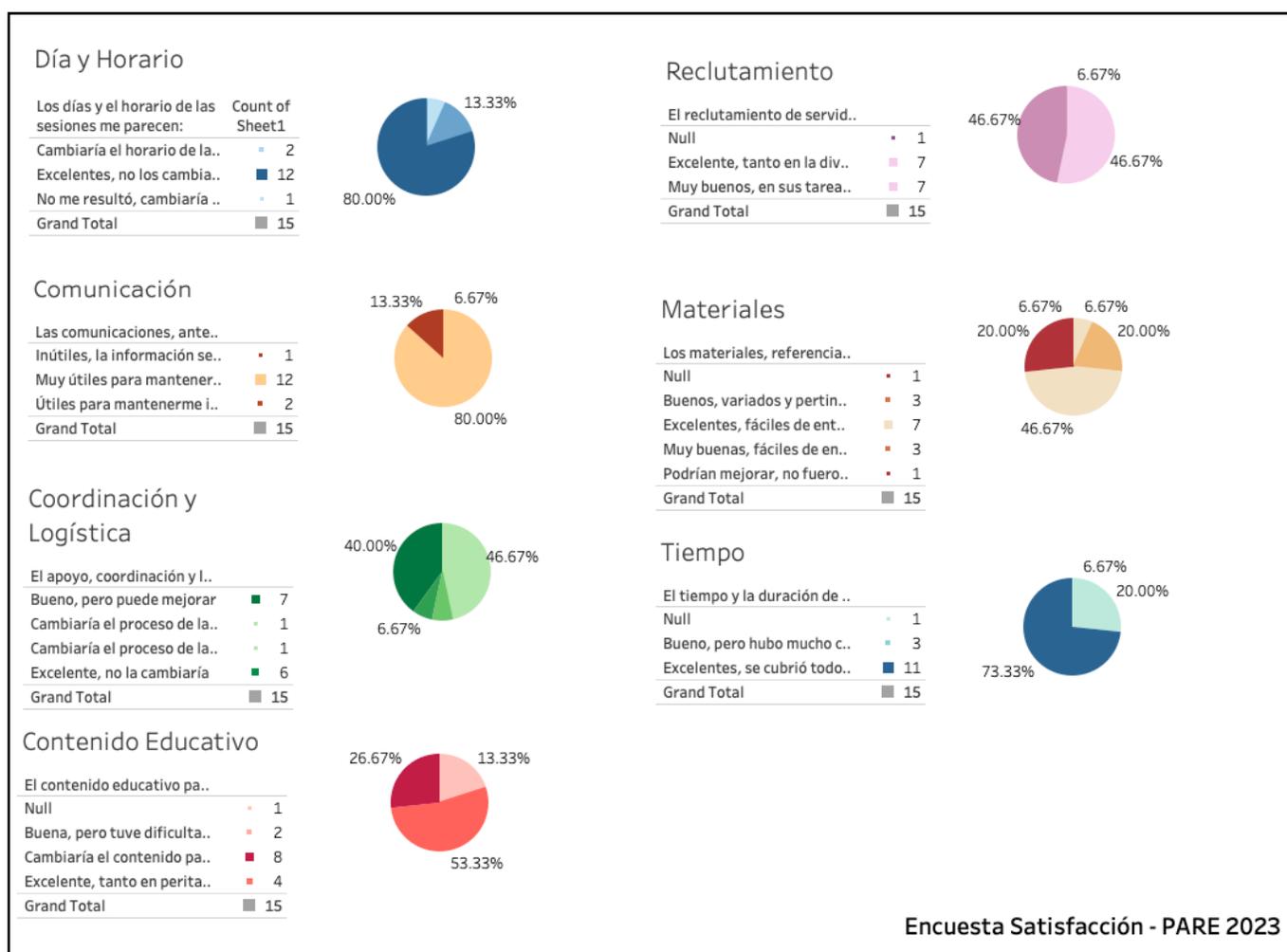
Durante esta experiencia de evaluación 2023 se introdujo un instrumento titulado Percepción para participantes del Componente de Capacitación Equidad y Género Experiencia Educativa 2023. En esta evaluación se integra el trabajo acerca de la percepción según el modelo de los estereotipos de John Fiske. El objetivo de esta herramienta -fuente primaria- fue conocer la opinión y percepción de los participantes de la experiencia de capacitación a escala general.

Los resultados de los metadatos revelan que el 74% del grupo capacitado en modalidad presencial, catalogó como Excelente la experiencia educativa y un 26% la catalogó Buena. Por su parte un 4% catalogó que la cambiaría o que no le resultó pertinente. Por su parte los metadatos correspondientes a la modalidad virtual indican que el 76% del grupo capacitado evaluó como Excelente la experiencia educativa. Mientras, un 19% la catalogó como Buena. El 5% que la cambiaría o que no le resultó pertinente. Resumimos que entre ambos grupos de participantes –presencial y virtual- 67% completaron el instrumento superando la meta de un 20% de muestra representativa para medir la percepción.

Evaluación Programática

La evaluación de los planes de acción son la pieza de análisis en esta sección de la evaluación. Hemos evaluado el flujograma, la propuesta del proyecto, el plan de acción, las plantillas organizadas por agencia y el diseño maestro de un calendario integrado con información específica acerca de facilidades, día de la semana, indicación de módulo e información del enlace de cada agencia. Se añade a esta sección los resultados del instrumento de satisfacción administrado a los recursos enlace.

Ilustración 3 Resultados de Encuesta de Satisfacción



La tabla a continuación ilustra el objetivo programático que se midió en esta sección:

Tabla 9 Medición de Objetivo Programático

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<p>Diseñar un programa de capacitación sobre equidad de géneros que sea general e incluir además adiestramientos específicos que responda a las funciones y necesidades de cada agencia.</p>	<p>Propuesta, Plan de Acción, Flujograma, Calendario, Planes de Trabajo Semanales, Informe de Coordinación, Minutas y Comunicaciones.</p>	<p>El análisis establece que se le logró implementar el proyecto por segunda ocasión. Se observa que las agencias enlace fueron clave para el logro y se observa que una de las agencias (Depto. De la Familia) no logró el objetivo de reclutamiento de participantes. Su participación en asistencia fue de un 30%.</p>

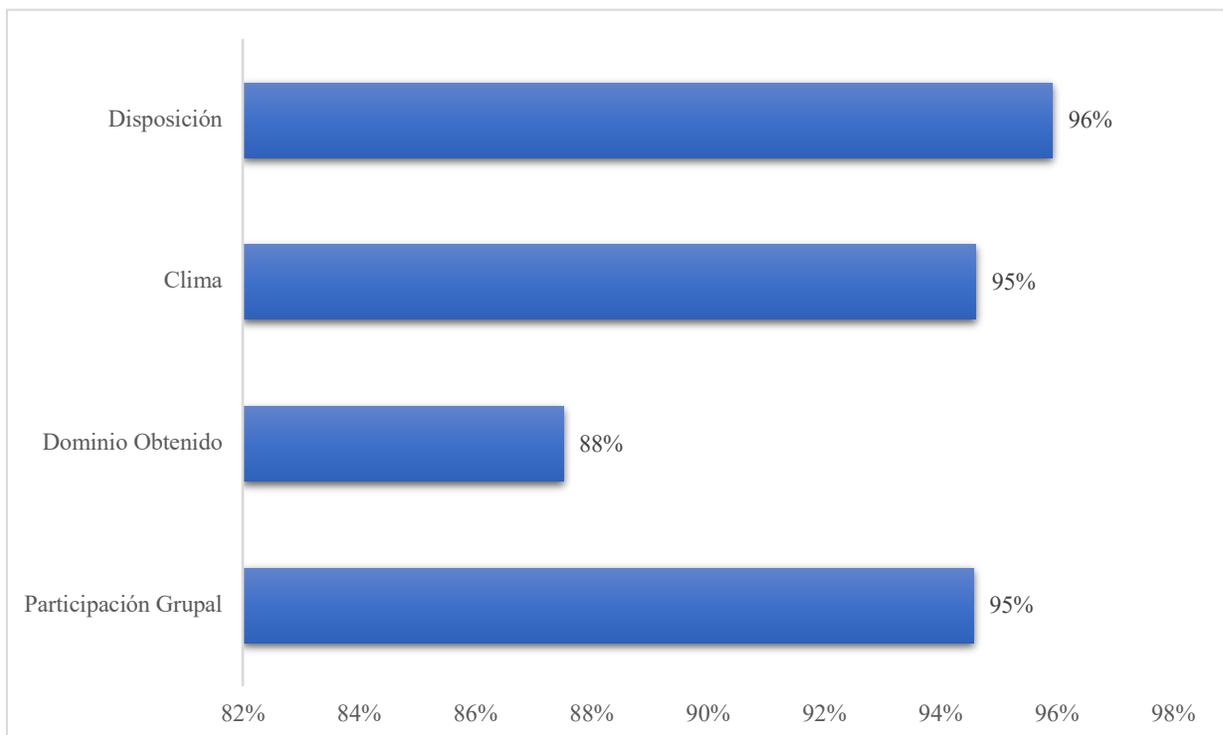
El programa fue implementado, no obstante, los metadatos establecen que el esfuerzo de las agencias enlace era clave para el alcance del impacto. La información analizada plantea que el Departamento de Salud logró la participación de un 100% de sus participantes, en contraste con el Departamento de la Familia que participó con solo un 30% de población convocada. Desde la perspectiva de la evaluación puede existir la posibilidad de que el poco personal con el que cuenta esta agencia en estos momentos sea equivalente a que el personal está activo en intervenciones y debido al volumen de casos carezcan del tiempo para participar de estas

capacitaciones. La sugerencia es establecer un plan de acción con el reclutamiento de personal con la agencia atemperado a su realidad.

Evaluación de Recursos

Los 17 recursos seleccionados corresponden a instructores con credenciales académicas y profesionales alineadas al dominio de temas que se presentaron a través de las capacitaciones. Cada uno de los instructores tenía asignado un calendario para cumplir con el periodo lectivo de la etapa de capacitación. El equipo de instructores fue evaluado por los participantes obteniéndose resultados positivos sobre su desempeño. Los criterios de medición en el instrumento de evaluación de los recursos fueron los siguientes: Dominio, Claridad, Participación Grupal, Disposición, Clima, Organización, Pertinencia, Material Provisto, Comienzo, Duración, Tiempo dedicado y Preparado. A continuación, se muestra la gráfica con los resultados obtenidos:

Gráfico 8 Evaluación de Recursos



La evaluación de los recursos demuestra un 94% de satisfacción con relación al desempeño de los instructores. Los puntajes más destacados en torno a variables de satisfacción son: (a) la disposición del recurso a responder preguntas y/o aclarar dudas; (b) la hora de comienzo de la actividad; (c) el tiempo dedicado a cada tema; (d) el tiempo de duración de la actividad; (e) el clima de trabajo que promovió el recurso y (f) la participación grupal promovida por el recurso.

Evaluación de Satisfacción

Esta evaluación contó con un instrumento de satisfacción administrado al grupo de recursos enlace en las agencias y el grupo de instructores. Los resultados demuestran que el 66% demostró la emoción de Confianza, un 22% demostró la emoción de Anticipación. Por su parte un 2% demostró la emoción de Alegría y un 10% demostró la emoción de Disgusto. Las emociones derivadas del análisis a través de los 120 comentarios opcionales recibidos son cónsonas con las observaciones que se experimentaron tras las visitas oculares.

Evaluación de Comentarios de Participantes

Esta evaluación cuenta con un análisis de comentarios realizados por los participantes. Según los resultados obtenidos de la sección Opcional, un total de 120 comentarios fueron obtenidos. Los codificadores de Emoción y Opinión (Kozinets 2020) han sido aplicados a los comentarios seleccionados. La codificación de Emoción contempla una escala de emociones tales como: Alegría, Tristeza, Ira, Miedo, Confianza, Disgusto, Sorpresa y Anticipación. La segunda codificación corresponde a Opinión a través de la escala de Positivo, Neutro o Negativo. El análisis de la aplicación de codificadores se muestra a continuación en las siguientes gráficas:

Gráfico 9 Emociones – Comentarios de la Audiencia | Presencial

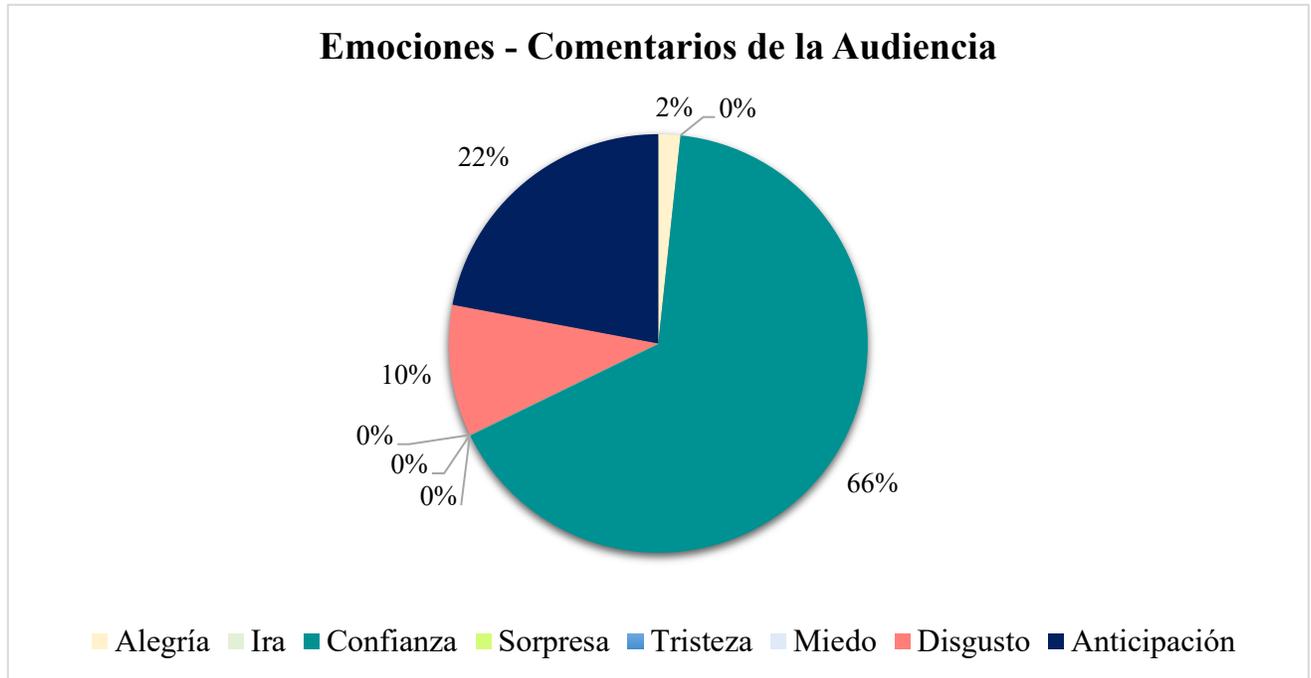
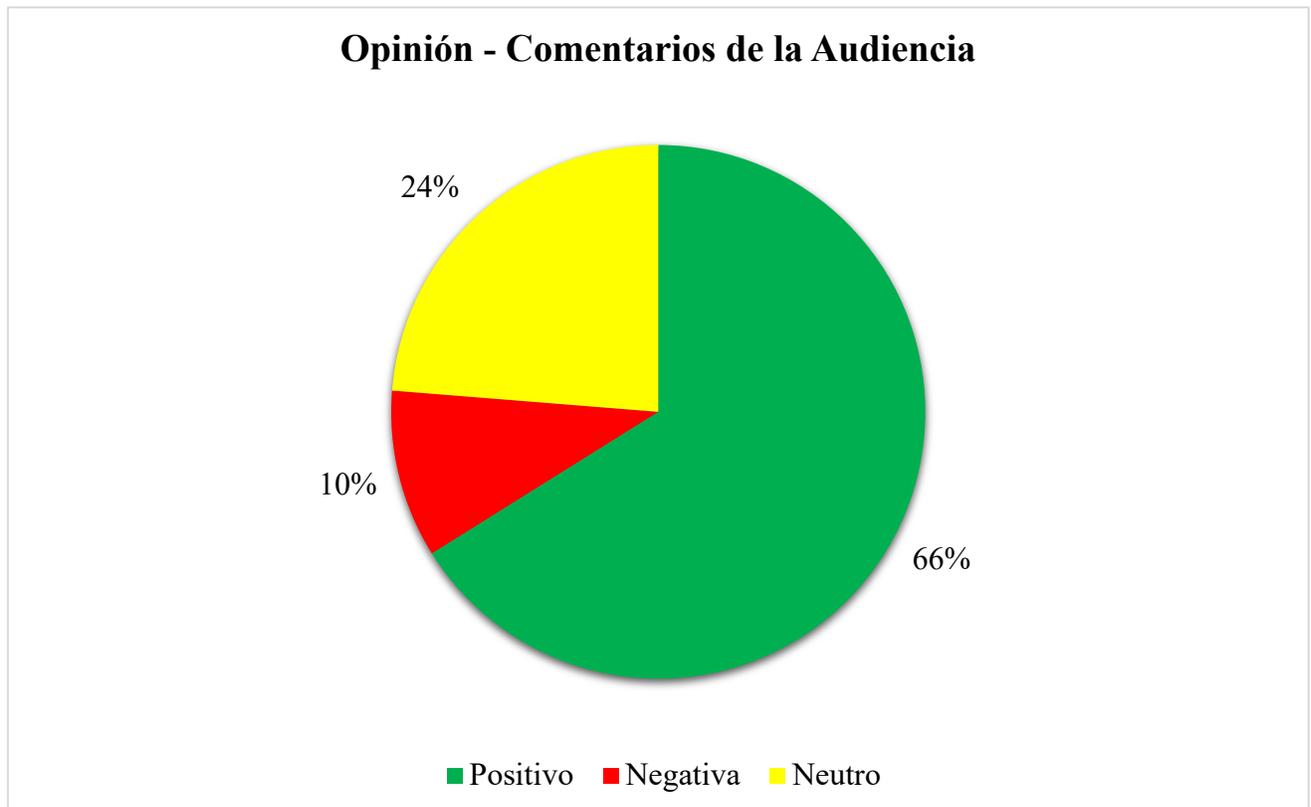


Gráfico 10 Opinión – Comentarios de la Audiencia | Presencial



La siguiente tabla presenta el cruce de los codificadores:

Tabla 10 Cruce de Codificadores | Presencial

Excelentes y muy útiles es importante este tipo de capacitación para el conocimiento de todos.	Confianza	Positivo
Excelente para la aplicabilidad en las intervenciones en el área de trabajo.	Confianza	Positivo
Fue de gran aprendizaje	Confianza	Positivo
Ha sido de gran ayuda conocer esta información.	Confianza	Positivo
Considero que en la discusión del tema no hubo una desvalorización de la figura masculina, lo cual hace que exista inclusión en temas tan abarcadores como el género. Entiendo la necesidad de educar sobre la masculinidad en cuanto a su idealización que nos hemos visto inmersos a lo largo de mucho tiempo.	Confianza	Positivo
La persona que escribe los módulos debe ser quien. Imparta los mismos. Cómo hablar de algo que no fue diseñado por quien lo imparte.	Disgusto	Negativa
El Taller completo estuvo excelente y fue de mucho aprendizaje. La Sra. Ana Burgos es excelente.	Alegría	Positivo
La equidad de género es importante para realizar un balance entre los patronos y las diversas áreas donde se brindan los servicios. Además de establecer la perspectiva de género como un enfoque.	Confianza	Neutro
Muy efectivo para ser aplicado en el área de trabajo como facilitador y en mi vida diaria.	Confianza	Positivo
Sería bueno fomentar un poco más la participación entre los participantes	Anticipación	Neutro
Hay que ayudar y servir con tolerancia, empatía y tacto humano.	Anticipación	Neutro
El no facilitar los módulos por escrito dificulta poder refrescar los temas en alguna duda	Disgusto	Negativa
Que sean más continuas.	Confianza	Neutro

Fue un adiestramiento muy educativo. Excelente	Confianza	Positivo
Muy educativo y pertinente al trabajo que realizo y en el diario vivir. ¡Excelente!	Confianza	Positivo
Muy buen taller. Excelente para aplicar en el trabajo y en el diario vivir.	Confianza	Positivo
Hubo mucha gente que tal vez pudieran haber aprovechado la oportunidad, pero nunca se enteraron.	Anticipación	Neutro
Muy buenas y pertinentes para estos tiempos	Confianza	Positivo
Excelente...profesional	Confianza	Positivo
¡Nos abre la mente a cosas y situaciones que en algún momento muchos vimos y no tomamos acción porque nos pareció normal y podemos de ahora en adelante no entrar en esos errores y ayudar a otras personas que sabemos necesitan ayuda en nuestra área de trabajo!	Confianza	Positivo
Buenos los términos conceptos y definí opiniones	Confianza	Positivo
Se debe extender a más personal o poder crear un banco de conferencias virtuales.	Confianza	Positivo
Todo estuvo excelente	Confianza	Positivo
Muy útil, debería ser más seguido para mantener los conocimientos. Excelente taller	Confianza	Positivo
Excelente, temas de importancia para hacer nuestro trabajo con eficiencia y calidad	Confianza	Positivo
La Información entre la Agencia y mi persona extremadamente limitadas.	Disgusto	Negativa
Lo aprendido lo veo muy bueno para capacitación en mi diario vivir	Confianza	Positivo
Es importante las competencias de las agencias que se involucran en finalidad de trabajar los espacios de trabajos en ambiente seguros.	Anticipación	Neutro

Excelente material para el crecimiento profesional	Confianza	Positivo
De gran o importancia el Tema, por los problemas sociales que confrontamos y procesos de las generaciones.	Confianza	Positivo
Excelente recurso. Muy capacitado.	Confianza	Positivo
Deben ser para todos los empleados públicos	Anticipación	Neutro
los temas aprendí mucha cosa no sabía fueron muy interesantes	Confianza	Positivo
Excelente Recurso Yenitza Soto Torres	Confianza	Positivo
Aprendí a comprender y esto me ayudará en el Área laboral	Confianza	Positivo
Excelente se reevaluó los conceptos y se discutieron diferentes técnicas y modelos para poder trabajar los casos	Confianza	Positivo
Excelente información y nuevos conceptos que desconocía que actualmente vivimos.	Confianza	Positivo
Excelente adiestramiento.	Confianza	Positivo
¡Facilitador con mucho conocimiento del tema a discutir!	Confianza	Positivo
Mi opinión debería capacitar más a la supervisión	Anticipación	Neutro
Muy bueno, deberían repetirlo	Confianza	Positivo
adiestrar a más compañeros.	Anticipación	Neutro
Entiendo que este adiestramiento sería más efectivo para los Supervisores y personal de recursos humanos 👍 muy bueno el adiestramiento.	Confianza	Positivo
No estoy de acuerdo con presentarle esto a los niños en la escuela.	Disgusto	Negativa

El adiestramiento se le debe ofrecer al personal de Recursos Humanos y los Superintendentes de las instituciones.	Anticipación	Neutro
El curso tiene el ángulo de adoctrinamiento y aceptación de conductas sexuales alternativas más que el respeto en sí.	Disgusto	Negativa
El horario por qué actualmente me tienen rotando de turno	Anticipación	Neutro
Se deben comenzar los adiestramientos con los supervisores, para saber manejar las situaciones generadas con las violaciones de los distintos reglamentos y leyes.	Anticipación	Neutro
Me parece que hubo muy poca participación. Estas capacitaciones deben ser verdaderamente OBLIGATORIAS para cada empleado gubernamental, incluyendo a los empleados por contrato.	Anticipación	Neutro
Siempre es bueno estar informado de los distintos temas.	Confianza	Positivo
Me pareció muy bueno, en general. Los recursos fueron excelentes en mantener la atención. Los materiales distribuidos no estaban actualizados con la presentación que se ofreció en el salón. Muchos de los ejemplos utilizados me parecieron muy generales y estereotipados, me hubiese gustado escuchar ejemplos reales de los temas tratados que me confrontaran con mis propios prejuicios, pues todos los tenemos. ¡Gracias!	Anticipación	Negativa
Hay cosas relacionadas a la perspectiva de género que no sabía, las mejoré.	Confianza	Positivo
El seminario fue útil porque los recursos explicaban bien los temas y fue bien interactivo.	Confianza	Positivo
Terminé muy bien orientada.	Confianza	Positivo
Permitió el diálogo y hubo aceptación de las diferentes maneras de pensar. Muy certera en su discurso.	Confianza	Positivo
Muchos aspectos de los temas fueron repetitivos en algunos módulos que lo hacían aburrido. La pregunta debió haber tenido un campo abierto para escribir lo que uno opina.	Disgusto	Negativa
Excelente, deberían de incluir a todos los empleados.	Confianza	Positivo
Excelente y deberían hacerlo con más frecuencia.	Confianza	Positivo

Excelente	Confianza	Positivo
Entiendo que todos los empleados deben recibir estos adiestramientos.	Confianza	Positivo
Excelente, me ayudaron y orientaron con una situación personal y supe cuáles son mis derechos y los que puedo dar a valer en esa situación en particular de violencia doméstica.	Confianza	Positivo
Hay temas que se deben abundar en profundidad. Creo que hay que hablar y divulgar más la trata humana.	Anticipación	Neutro
Fue muy ameno e interesante para desarrollar los conocimientos.	Confianza	Positivo
Recurso excelente que siga estos talleres son de suma importancia para estar al día sobre temas que nos aquejan como individuo y sociedad. Que se integren diferentes agencias y en cómo nos toca trabajarlos según la agencia. Que continúen.	Confianza	Positivo
Excelente recurso. Fomentó la unión y participación con los compañeros.	Confianza	Positivo
¡¡Hacerla otro día en semana!!	Anticipación	Neutro
Muy buenas capacitaciones, excelente.	Confianza	Positivo
Excelente	Confianza	Positivo
Entender al otro ser humano con el cual se interactúa marca una gran diferencia en el resultado de la comunicación.	Anticipación	Neutro
Excelente iniciativa	Confianza	Positivo
La presentadora fue muy profesional y preparada.	Confianza	Positivo
Todo excelente debe de hacerlo con más frecuencia.	Confianza	Positivo
Información muy útil.	Confianza	Positivo

Muy excelente	Confianza	Positivo
Fue excelente. Ciertamente me pareció apropiado.	Confianza	Positivo
Excelente presentación	Confianza	Positivo
Compro profesional de la salud para el aspecto físico y mental, confirmo que estos talleres son de gran utilidad para la población en general. Quizás se puedan abrir para público en general, seleccionar un espacio donde con regularidad se ofrezcan.	Anticipación	Positivo
Todo fue excelente.	Confianza	Positivo
Estuve ausente por enfermedad en los módulos 1 y 2 y he escrito en varias ocasiones a la persona que nos contactó de primera y quien nos envía la información y nunca he recibido respuesta alguna. También en cada día de adiestramiento he preguntado cómo reponer y no me han dado opciones.	Disgusto	Negativa
Me gustaría que además de educarnos sobre los términos importantes, leyes, entre otros, también ofrezca ejemplos de a dónde referirse en caso de conocer que alguien esté pasando por alguna de las situaciones presentadas.	Anticipación	Neutro
Personalmente me hubiese gustado que también se discutiera el cómo manejar situaciones de violencia doméstica, discriminación, etc. en el área laboral según los protocolos establecidos.	Anticipación	Neutro
La mayor parte de la temática va dirigida a la mujer y a los diferentes grupos en la identidad de género.	Anticipación	Neutro
Excelentes capacitaciones, de mucha ayuda y crecimiento profesional al atender diversidad de público. Me parece que son temas que deben ofrecer a través de todas las agencias, a todo el personal público, quizás para que sea accesible a todos, a través de plataforma virtual TEAMS u otra que sea útil para estos propósitos.	Confianza	Positivo
El envío de los módulos no se realizó a tiempo por lo cual en la mayoría de los días no los teníamos disponibles. Debe mejorar esto pues son necesarios para tenerlo al momento de las presentaciones. El recurso excelente, debe utilizar micrófono pues estamos en un anfiteatro y en ocasiones no la podía entender.	Disgusto	Neutro
El lugar escogido para llevar a cabo las orientaciones no era el adecuado. Olor a humedad, facilidades obsoletas.	Disgusto	Negativa
Tema sumamente importante y pertinente, ante una sociedad que evoluciona y se enfrenta a constantes cambios. Por esta razón se requiere educación	Confianza	Positivo

continúa al respecto para estar al tanto de los nuevos avances y cambios de terminología. Agradecido por todo el espacio y enseñanza brindada.		
Gracias por tan buena forma educativa, que se continúe realizando este tipo de capacitación.	Confianza	Positivo
Excelente todo.	Confianza	Positivo
Las capacitaciones deben dividirse en más días porque estar todo el día sentando es muy cansón.	Disgusto	Negativa
El lugar y estacionamiento bueno.	Anticipación	Neutro
La dinámica, la interacción fue de aprendizaje	Confianza	Positivo
La recurso Sra. Ana Pérez Reverón fue excelente. Muy conocedora del tema, profesional y muy explicativa en la presentación de cada módulo.	Confianza	Positivo
Solo encontré complejo el vocabulario.	Anticipación	Neutro
Excelente servicio y logística.	Confianza	Positivo
Tema fundamental y excelente recurso Ana Pérez Reverón.	Confianza	Positivo
Los temas de desarrollo del taller fueron excelentes y vanguardistas. Actualicé conocimientos en las áreas de la política y los modos de intervención con la población.	Confianza	Positivo
Excelente los cursos, se aprendió mucho.	Confianza	Positivo
Los recursos me parecieron excelentes, muy preparados y empáticos.	Confianza	Positivo
La Lcda. Verónica Rivera fue un excelente recurso y muy conocedora del tema.	Confianza	Positivo
Excelente recurso	Confianza	Positivo
Todos los temas me resultaron realmente interesantes y muy a tono con todos los temas que está en el ambiente, aprendí mucho, e interesante Muchas gracias.	Confianza	Positivo

Los talleres son excelentes, pero recomiendo que se den algunos más ya que son temas muy relevantes y requieren de más tiempo y de ser posible que entreguen información de cada uno de ellos para tenerlos y revisarlos de referencia. Excelente recurso.	Confianza	Neutro
Muy interesante, aprendí varios conceptos.	Confianza	Positivo
Excelente, pero muy extensas.	Anticipación	Neutro
Entiendo que adiestramiento de esta índole deberían ser continuos al personal servidor público de todas las ramas y profesiones. Son temas y conceptos que día a día trabajamos y debemos ejecutar de una manera profesional y eficaz. Lamentablemente existen profesionales que al no prepararse y recibir educación de temas como estos en su ignorancia no tienen una perspectiva apropiada para el manejo de la diversidad y equidad para el público con el cual trabajan. Son adiestramientos enriquecedores tanto en lo personal como en lo profesional. Les exhorto que unan más profesiones a temas así y sean llevados a diversos grupos.	Anticipación	Neutro
Los recursos deben respetar y poder manejar las diferencias en opiniones de los asistentes a los talleres	Disgusto	Negativa
Está redactado más para los facilitadores que para los participantes. Es muy académico. Tuve que hacer inferencias para contestarlo. Por último, no me parece que se priorizara a fiscales y otro personal que atiende a víctimas de delito, como violencia doméstica, en la selección de los participantes. Sé que se quiere impactar a la mayor proporción posible de servidores públicos, pero algunos módulos estaban dirigidos a proveedores de servicio.	Disgusto	Negativa
Muy buen recurso y tema.	Confianza	Positivo
Excelente recurso y un alto nivel de conocimiento sobre el tema.	Confianza	Positivo
Toda la información que la Dra. Esther Figueroa Ríos fue excelente nos ayudó a clarificar nuestras dudas y la comunicación que hubo en equipo fue excelente, que se repitan Taller. Felicidades	Alegría	Positivo
Las capacitaciones fueron excelentes. Aunque me hubiera gustado poder contar el material necesario para poder aprovechar al máximo el contenido de las capacitaciones. Comprendo que resultó difícil enviar todo el contenido por su alto volumen.	Anticipación	Neutro
Son excelentes, son variados y fáciles de entender.	Confianza	Positivo

Ninguna	Anticipación	Neutro
Para mí ha sido una capacitación excelente. La Profesora Ilia Vázquez muy buena y comunica muy bien. Muy agradecida por ser parte de estos talleres.	Confianza	Positivo
Todo me pareció excelente	Confianza	Positivo
¡El recurso estaba muy bien preparado! ¡Explicaba los temas excelentemente bien!	Confianza	Positivo
Revisar ortografía en lo PPT	Anticipación	Neutro
Es un adiestramiento muy útil y sobre todo de gran entendimiento por la variación de diferentes temas	Confianza	Positivo

Leyenda:

Emoción	Alegría	Tristeza
	Ira	Miedo
	Confianza	Disgusto
	Sorpresa	Anticipación
Opinión:	Positivo	Neutro
	Negativa	

Al analizar los comentarios a través de los codificadores destacamos las tres primeras correspondencias en un orden del uno al tres. Observamos que de las emociones la escala de Confianza obtuvo el primer lugar, seguido de Anticipación y finalizando con la emoción de Disgusto. Por su parte, la codificación de Opinión recibió se caracterizó por que un 66% lo clasificaron como Positivo, un 24% le otorgó Neutro y un 10% lo catalogó como Negativo. Podemos concluir que las emociones y opiniones reflejadas son cónsonas con las observaciones obtenidas a través de las visitas oculares realizadas.

Gráfico 11 Emociones - Comentarios de la Audiencia | Modalidad Virtual

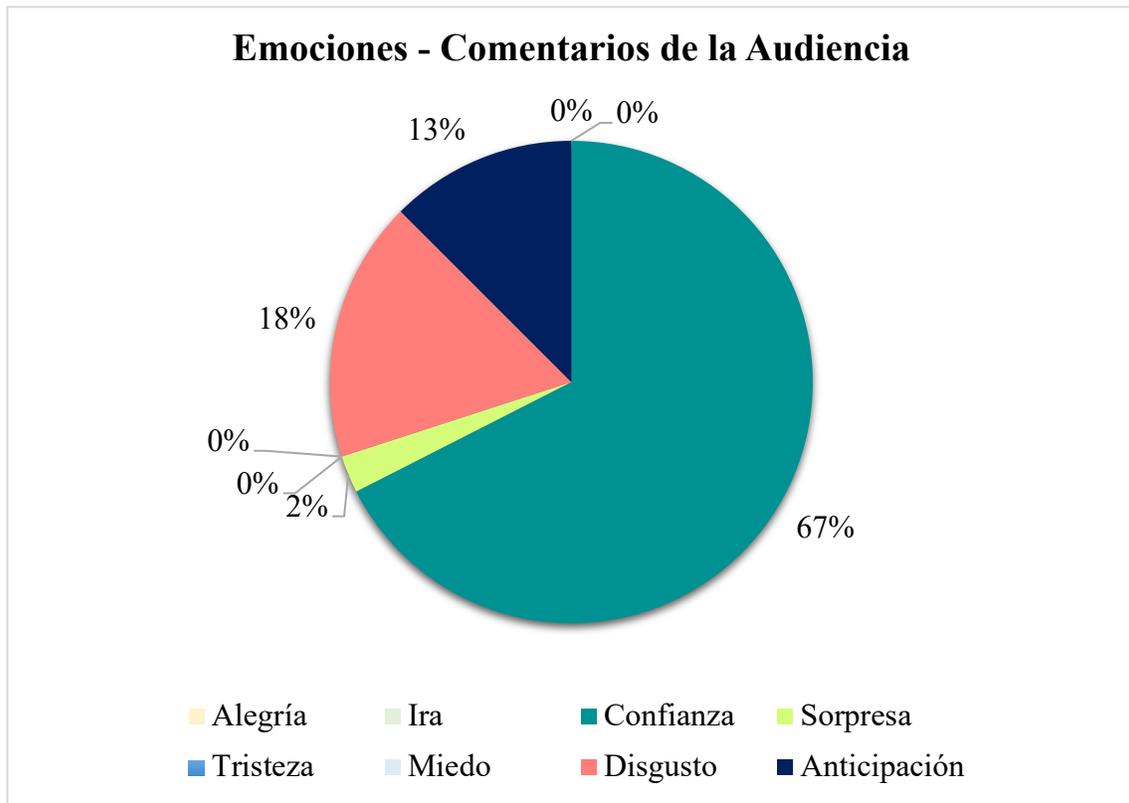


Gráfico 12 Opinión - Comentarios de la Audiencia | Modalidad Virtual

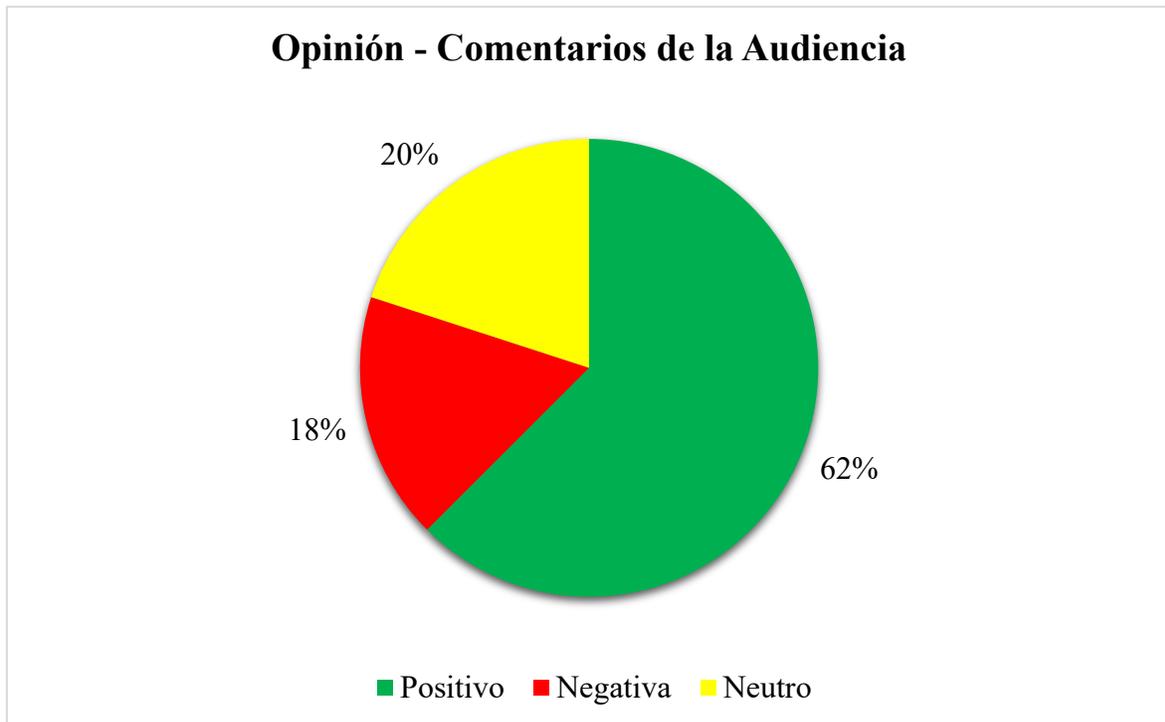


Tabla 11 Cruce de Codificadores | Modalidad Virtual

No tengo comentarios	Anticipación	Neutro
La información recibida es una de gran utilidad para nuestros tiempos.	Confianza	Positivo
Contesté de acuerdo a mi experiencia presencial, ya que hubo talleres que ya los había tomado presencial.	Anticipación	Neutro
De gran ayuda y aprendizaje al personal.	Confianza	Positivo
Excelente recurso	Confianza	Positivo
En mi trabajo como policía, tenemos que trabajar todos los días con esos temas. Es bueno siempre refrescar la memoria.	Confianza	Positivo
Muy buena observación la tome on line	Confianza	Positivo
Resultaron Muy buenas a mi entender.	Confianza	Positivo
Hacen falta más talleres como este.	Confianza	Positivo
Excelente curso.	Confianza	Positivo
Es necesario la capacitación reciba a través de estos módulos el desconocimiento de muchos de estos temas promociona falsa perspectivas, es necesario la continuidad.	Confianza	Positivo
Toda la educación brindada es alta relevancia, es necesario que estos programas sean constantes.	Confianza	Positivo
Ninguno	Anticipación	Neutro
Me resulta interesante el tema referente a la perspectiva de equidad de género siendo este un tema que crea controversial a nivel social, dado al desconocimiento del mismo. Pude entender un poco más gracias a este taller.	Confianza	Positivo

Satisfecho por tan excelentes recursos y excelente material educativo.	Confianza	Positivo
Sería genial si en estos cursos a distancia, online, los participantes tuviéramos retroalimentación en las contestaciones de las pruebas, ya que desconozco si las contesté correctamente.	Anticipación	Neutro
Las capacitaciones fueron de alta pertinencia para los participantes. Es importante que cada personal de recursos humanos de las agencias pertinentes conozca los aspectos legales de su ámbito laboral. El conocimiento de alto valor ayuda al mejor desempeño del personal y promueve un ambiente laboral ético. Es importante conocer la legalidad de los procesos para orientar al personal y reconocer las faltas en los momentos indicados. Entre los aspectos relevantes se encuentran los detalles de las leyes y marcar las diferencias entre conceptos.	Confianza	Positivo
Ninguna	Anticipación	Neutro
Muy bueno el curso y las presentaciones	Confianza	Positivo
Tuve la oportunidad de tomar los adiestramientos de forma remota y en los horarios que mi agenda me lo permitía.	Confianza	Positivo
El material de lectura es bueno y comprensible, al igual que los videos. Uno de los inconvenientes estuvo en las pruebas, debido a que muchas de las premisas son confusas e implícitas, por lo que dan a entender otros puntos de vistas. Sugiero que las premisas sean de selección múltiple y explícitas, de esa manera generaría menos confusión. Gracias	Disgusto	Negativa
Excelente, deben pasarla a los demás supervisores	Confianza	Positivo
Se debe adiestrar a todos los empleados	Confianza	Positivo
Excelente adiestramiento	Confianza	Positivo
Muy buenas las charlas y muy importante para nuestro crecimiento profesional y poder aplicar a situaciones diarias con los empleados.	Confianza	Positivo
Las premisas de las pruebas son confusas y poco específicas.	Disgusto	Negativa
Se presentaron problemas de entrada al sistema para próxima ocasión anunciarlo.	Disgusto	Negativa

Simplificar el sistema	Disgusto	Negativa
Muy buen contenido, solamente tuvimos inconvenientes en la conexión al sistema.	Sorpresa	Neutro
Debe existir comunicación al momento para comenzar el enlace. Hubo problemas para acceder al sistema.	Disgusto	Negativa
Buena iniciativa	Confianza	Positivo
Las capacitaciones recibidas han sido de gran ayuda de aprendizaje para mí. Soy un profesional que me apasiona lo que hago, por tanto, es necesario tener todas estas nuevas herramientas y entenderlas.	Confianza	Positivo
El NPPR bloquea el portal desde las computadoras de la agencia. En mi PC tomo los exámenes y no tengo manera de saber la nota. No sé si sea problema con el navegador o con Blackboard.	Disgusto	Negativa
Es importante comprender el tema de género. En el diario vivir nos enfrentamos con situaciones de esta magnitud por lo que la comprensión y entendimiento sobre el tema es de vital importancia.	Confianza	Positivo
Sugerencia como cuestión de privilegio personal: durante el paso del tiempo he podido constatar que todos los adiestramientos brindados en cuanto a la equidad de género todas las referencias van más bien dirigidas a la mujer. Inclusive en las gráficas de estas presentaciones todas son siluetas o fotografías de damas. Debemos recordar que también en el mundo y en el país que habitamos entiéndase puerto rico, también existen casos de hombres maltratados a manos de damas. Por hacer o traer alguna referencia de antigüedad ya resuelta por los tribunales de puerto rico. Es meritorio recordar el notorio caso de Luis Vigoreaux vs Lydia Echevarría, donde esta dama envió asesinar a su entonces esposo y fue convicta por tal delito por un gran jurado el 20 de junio de 1986, a 208 años de cárcel. Violencia de genero perpetuada por una mujer y culminada en muerte de un hombre a manos de esta y de sus compinches, con mucho tiempo de antelación de la creación de la ley 54 del 15 de agosto de 1989.	Disgusto	Negativa
Cada taller, a pesar de ser temas de los que se habla mucho en los medios, explican con profundidad y en orden de dónde surge las leyes, programas y demás recursos para atender violencia doméstica, hostigamiento, acecho y toda conducta que viole la dignidad del ser humano.	Confianza	Positivo
Satisfactorio.	Confianza	Positivo
El taller fue muy fructífero	Confianza	Positivo

Excelentes, pero me toco realizarlo en poco tiempo me hubiera gustado estar presencial	Confianza	Neutro
Fueron excelentes nuevos conocimientos	Confianza	Neutro

Leyenda:

Emoción	Alegría	Tristeza
	Ira	Miedo
	Confianza	Disgusto
	Sorpresa	Anticipación
Opinión:	Positivo	Neutro
	Negativa	

Con respecto a la evaluación de comentarios bajo la modalidad virtual se observa que, de las emociones, la escala de Confianza obtuvo el primer lugar, en segunda posición se refleja Disgusto y luego de ambos quedó la emoción de Anticipación. Por su parte, la codificación de Opinión recibió un 62% tras clasificarlo como Positivo. Además, un 20% le otorgó Neutro y un 18% lo catalogó como Negativo. Nuevamente planteamos que las emociones y opiniones son reflejo de la percepción que se produce en la audiencia a tenor con la experiencia vivida, por lo que pueden variar según los factores externos a los que está expuesto un participante o espectador.

Recomendaciones basadas en resultados

A continuación, las recomendaciones que se emiten en respuesta a la encomienda del proceso de evaluación efectuada entre mayo y junio 2023:

Recomendaciones generales:

1. *Programa de capacitación permanente-* en Puerto Rico el estado de emergencia a propósito de la violencia de género es una realidad. Una de las formas de mantener los canales de comunicación para concienciar acerca de eliminar esa emergencia, es la educación continua, en especial entre recursos que ejercen como funcionarios públicos. Se sugiere posibilitar la continuidad de las capacitaciones ofrecidas y considerar ampliarlo a otras agencias gubernamentales.

Recomendaciones didácticas:

1. *Módulo efectivo-* Este módulo ofrecido demuestra su nivel de efectividad. El contenido educativo contempla información relevante que ha demostrado incidir en el aspecto de enseñanza-aprendizaje para adultos. Por su parte, el segundo aspecto demostrado es que las personas receptoras lo han acogido como adquisición de destrezas para la vida. Por lo que cumple el fin ulterior del modelo de creencias en salud que dispone tres dimensiones: (a) creencia o percepción de que un determinado tema es importante, (b) creencia –o percepción de que uno es vulnerable y (c) creencia o percepción en cuanto a que la acción a tomar producirá un beneficio a un costo personal aceptable. El contexto cambiante en el que vivimos requerirá de que el módulo sea revisado a tenor con nuevas integraciones, que pueden estar relacionadas a intervención tras protocolos, ejemplos de casos, nuevas

estrategias de manejo de las situaciones y una interacción con más elementos visuales, videos o audios que abonan a la experiencia de estrategias de enseñanza-aprendizaje.

2. *Selección de Instructores*- El grupo de instructores seleccionados ha resultado en un equipo acertado y valorado por los/as participantes. La educación de adultos es una tarea importante ante la realidad de los cambios demográficos experimentados en Puerto Rico. Por ello, contar con profesionales que puedan asumir la responsabilidad de educar adultos constituye una tarea necesaria. El grupo seleccionado cuenta con las competencias educativas vinculantes a las estrategias de enseñanza utilizadas según la valoración de las evaluaciones obtenidas por parte de las personas impactadas.
3. *Análisis de Percepción de participantes*- Este instrumento fue introducido con el fin de recopilar la opinión de las personas impactadas sobre el proceso general de la experiencia de las capacitaciones. Al promediar los resultados de percepción entre la modalidad presencial y virtual el 79% catalogó como Excelente la experiencia educativa y un 17% la catalogó Buena. Un 4% catalogó que la cambiaría o que no le resultó pertinente. La muestra establecida era de un 20% de participación, sin embargo, se obtuvo un 67%, cantidad que triplica positivamente la expectativa.
4. *Análisis de Comentarios* –El instrumento de percepción incluyó una sección Opcional con el fin de que los funcionarios públicos pudieran expresar algún aspecto relevante que nos ayude a entender su parecer sobre las capacitaciones. Se recibieron 120 comentarios que según el modelo de análisis científico (Kozinets) un 66% respondió al criterio de Emoción-Confianza apoyado bajo el codificador de Opinión-Positivo que obtuvo un 66%. Por su parte, la modalidad virtual produjo unos 40 comentarios. Los resultados

establecen que un 22% de los comentarios quedaron codificados bajo Emoción-Anticipación apoyado por el codificador de Opinión-Neutro con un 24%. Un 10% de los comentarios quedaron codificados como Disgusto apoyado por la codificación de Opinión un 66% respondió al criterio de Emoción-Confianza apoyado bajo el codificador de Opinión-Positivo que obtuvo un 66%. Por su parte, un 67% de los comentarios quedaron codificados bajo Emoción- Anticipación apoyado por el codificador de Opinión-Neutro con un 20%. Un 18% de los comentarios quedaron codificados como Disgusto apoyado por la codificación de Opinión-Negativo con un 18% y la respuesta de Emoción-Anticipación obtuvo un 13% apoyado por Opinión-Neutro con un 20%. Esta técnica de análisis de comentarios se traduce en un análisis del discurso, con la advertencia de que las personas opinan a tenor con la influencia del ambiente, relaciones y creencias que asumen o adquieren según haya sido su experiencia de socialización a través de su vida. Con ello advertimos que los factores externos influyen a las personas basado en tiempo y situación al momento en que expresan una opinión vinculante a su experiencia.

5. *Materiales educativos*-Se evidencia que no hubo nueva producción de materiales educativos didácticos, entendiéndose como material educativo didáctico: folleto educativo, libro de lectura, revista, opúsculo, boletín, entre otros. No obstante, lo que sí se observó fue la creación de nuevos contenidos en la página oficial web de PARE. Se desprende de las observaciones que una parte de los materiales digitales de contenido publicados en la página pueden clasificarse como materiales educativos. Se confirma por la observación que fue ínfimo. La mayoría de los contenidos producidos están

clasificados como contenido promocional o contenidos caracterizados como material de utilidad para proyección y manejo de las relaciones públicas.

Recomendaciones programáticas:

1. *Gerencia de proyecto* – El segundo ciclo de capacitaciones consideró adoptar varias lecciones aprendidas a tenor con la experiencia de la primera capacitación. Fueron varias las recomendaciones presentadas, por ejemplo, mejor uso del tiempo lectivo con los participantes dado que las propias agencias solicitaron un ajuste en tiempo para poder disponer de tiempos específicos y calendarizados con el fin de que un servidor público pudiera estar concentrado en las capacitaciones acorde con la planificación de sus roles y responsabilidades del día a día del trabajo que ejerce en la agencia correspondiente. Otro aspecto relevante, fue la comunicación efectiva con los recursos, en términos de calendario y periodos de comunicación vía correo electrónico. Ambas recomendaciones se manejaron de forma apropiada y exitosa durante esta segunda experiencia de capacitaciones.
2. *Trabajo inter agencial y enlaces* – Trabajo inter agencial con los enlaces fluyó con éxito en cuatro de las agencias correspondientes. Sin embargo, la comunicación se afectó en varias ocasiones con el Departamento de la Familia, siendo la agencia que menos servidores públicos ubicó y movilizó como parte del compromiso de participar en las capacitaciones.

Recomendaciones específicas:

1. *Creación de una academia* –La recomendación que presentamos coincide con lo expresado durante la primera experiencia de evaluación a tenor con el primer circuito de capacitación: se sugiere institucionalizar una academia educativa. El gobierno de Puerto Rico tiene los recursos para facilitar el establecimiento de una academia. Se sugiere contemple una propuesta de ampliación de agencias según el marco regulatorio existente en la Orden Ejecutiva 2021-2023 (OE 2021-013). Entre las recomendadas está: el Departamento de Educación, el Departamento de Recursos Naturales, el Instituto de Cultura, Departamento de Hacienda, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Departamento de Agricultura, Departamento del Trabajo y Departamento de Recreación y Deporte. Asimismo, se sugiere retomar una propuesta de adiestramiento por municipios priorizando en aquellos municipios que han integrado sistemas de respuesta ante la violencia de género para contribuir en su fortalecimiento a nivel de funcionarios públicos que ofrecen servicios.
2. *Alianzas* – Nuestra recomendación retoma las sugerencias ofrecidas bajo la primera experiencia de evaluación que considera que la Procuraduría de la Mujer destine una partida de fondos independientes para la creación de un proyecto concertado entre entidades sin fines de lucro que incluye universidades cuyo fin sea establecer un programa permanente de trabajo comunitario e investigación para consolidar iniciativas socioeducativas.
3. *Centro de datos y repositorio*. El pasado mes de octubre del 2022 se hizo público el establecimiento de una nueva Plataforma de Estadísticas e Indicadores sobre Violencia de

Género que permitiría actualizar con frecuencia los datos provenientes de las siguientes dependencias: Negociado de la Policía de Puerto Rico, el Departamento de Justicia, oficina de la Procuradora de las Mujeres, el Sistema de Notificación de Muertes Violentas, el Departamento de Corrección y Rehabilitación, la Administración de Vivienda Pública, el Observatorio para la Prevención de la Violencia de Género en Puerto Rico, CAVV, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de la Familia y la Administración de Tribunales. Este rol por parte del instituto fue adscrito al Comité PARE, según publicado por este instituto y se ha indicado que han integrado una tecnología moderna basada en Shiny R. Studio, una tecnología que posibilita la creación de aplicaciones de web interactivas para que cualquier usuario tenga acceso a los datos. Al cierre de este informe el esfuerzo producto del instituto no facilita los datos estadísticos en tiempo real. Por lo que presenta datos que exponen la realidad de datos retroactivos a 90 días de la fecha actual. La información está ausente de análisis comparado acerca de periodos trimestrales para obtener comparables inmediatos contra los pasados cinco años. Por consiguiente, se observa la necesidad de reforzar la investigación independiente anclado en el apoyo técnico con el objetivo de actualizar los datos semanales para obtener la información en tiempo real.

Esta evaluación se emite el 4 de agosto de 2023. Los datos comunicados acerca de los feminicidios en Puerto Rico son a la fecha de la entrega de este informe.

Referencias

Caro González, L. (2020). ¿Qué es la perspectiva de género? *El Nuevo Día*.

<https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/que-es-la-perspectiva-de-genero-2/>

Caro González, L. (2022). Pedro Pierluisi extiende por un año el estado de emergencia por violencia de género. *El Nuevo Día*.

<https://www.elnuevodia.com/noticias/gobierno/notas/pedro-pierluisi-extiende-por-un-ano-el-estado-de-emergencia-por-violencia-de-genero/>

Comité PARE. (2022). *PARE - Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género*. PARE - Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género. <https://parelaviolencia.pr.gov>

del Mar Quiles, C. (2022). *La Jueza Presidenta del Tribunal Supremo rinde cuentas sobre el manejo de casos de violencia de género*. Centro de Periodismo Investigativo.

<https://periodismoinvestigativo.com/2022/07/la-jueza-presidenta-del-tribunal-supremo-rinde-cuentas-sobre-el-manejo-de-casos-de-violencia-de-genero/>

Díaz Tirado, A. (2022a). Nueva división del Negociado de la Policía sigue el rastro a las órdenes de protección para víctimas de violencia de género. *El Nuevo Día*.

<https://www.elnuevodia.com/noticias/gobierno/notas/nueva-division-del-negociado-de-la-policia-sigue-el-rastro-a-las-ordenes-de-proteccion-para-victimas-de-violencia-de-genero/>

Díaz Tirado, A. (2022b, abril 25). ¿Qué debe pasar con el estado de emergencia por violencia de género? *El Nuevo Día*. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/que-debe-pasar-con-el-estado-de-emergencia-por-violencia-de-genero/>

<https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/que-debe-pasar-con-el-estado-de-emergencia-por-violencia-de-genero/>

Díaz Tirado, A. (2023). *Tras la pista de 61 mujeres reportadas como desaparecidas entre enero de 2020 y mayo pasado*. El Nuevo Día.

<https://www.elnuevodia.com/noticias/seguridad/notas/tras-la-pista-de-61-mujeres-reportadas-como-desaparecidas-entre-enero-de-2020-y-mayo-pasado/>

El Nuevo Día. (2023). Vital proclama de emergencia de violencia de género. *El Nuevo Día*.

<https://www.elnuevodia.com/opinion/editorial/vital-proclama-de-emergencia-de-violencia-de-genero/>

Kozinets, R. V. (2015). *Netnography: Redefined* (2nd edition). Sage.

Primera Hora. (2022). Gobierno actualiza Protocolo Intergubernamental contra la violencia de género. *Primera Hora*. <https://www.primerahora.com/noticias/gobierno-politica/notas/gobierno-actualiza-protocolo-intergubernamental-contra-la-violencia-de-genero/>

Rivera-Hernández, M. (2022). Género, filantropía y Caribe: Desafíos operacionales de algunas entidades enfocadas en mujeres que abren camino a otras mujeres. *Revista de Cultura de paz*, 6, 288-316. <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v6.144>

Rivera Sánchez, M. (2022). El Comité PARE insiste en un currículo con perspectiva de género en las escuelas públicas de la Isla. *El Vocero de Puerto Rico*.

https://www.elvocero.com/actualidad/otros/el-comit-pare-insiste-en-un-curr-culo-con-perspectiva-de-g-nero-en-las/article_1ddc7ce2-bf71-11ec-ba86-876025bbafd6.html

Stufflebeam, D. L., Shinkfield, A. J., Losilla, C., & Ministerio de Educación y Ciencia. (1987). *Evaluación sistemática guía teórica y práctica*. Paidós.

Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP evaluation model: How to evaluate for improvement and accountability*. The Guilford Press.

US Census Bureau. (2022). *Puerto Rico Commonwealth Population by Characteristics: 2020-2021*. Census.gov. <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/popest/2020s-detail-puerto-rico.html>