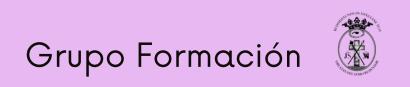
Evaluación de reacción

Inmediata al finalizar la actividad



Contenidos

Qué supone 02
A quién 03
Para qué 04
Cómo diseñarla 05
Herramientas 06
Uso de los datos 28



Qué supone

La evaluación de reacción busca conocer la percepción inmediata que tienen las personas participantes sobre la acción formativa recién concluida: su nivel de satisfacción, el interés generado, la utilidad percibida y la valoración del proceso formativo.

- Se enfoca en las emociones, impresiones y opiniones inmediatas del grupo.
- Permite detectar fortalezas y áreas de mejora en contenidos, metodologías, facilitadores y logística.
- Sirve para ajustar las siguientes acciones formativas, mejorando la experiencia de aprendizaje.
- Representa el primer nivel de la cadena de evaluación, base para los niveles posteriores (aprendizaje, eficacia e impacto).

A quién

01 - Participantes directas

de la formación, como principales fuentes de retroalimentación.

02 - Facilitadores o formadoras,

para conocer cómo fue percibida su metodología y acompañamiento.

03 - Coordinadores o equipos técnicos,

interesados en la calidad global de la acción.

Para qué

- Medir la satisfacción y aceptación inmediata de la formación.
- Identificar percepciones sobre pertinencia, claridad y utilidad de los contenidos.
- Evaluar la metodología, la dinámica grupal y el ambiente de aprendizaje.
- Recoger ideas y recomendaciones concretas para la mejora continua.
- Favorecer la participación activa de las personas en la mejora del proceso formativo.

Cómo diseñarla

• Vincular la evaluación con los objetivos formativos y metodológicos.

Ejemplo: si el objetivo era "fortalecer la participación comunitaria", se puede medir "el n<mark>ivel de</mark> satisfacción con las dinámicas participativas".

Incluir dimensiones básicas:

- Contenidos (relevancia, claridad, utilidad).
- Metodología (participación, ritmo, adaptabilidad).
- Facilitación (claridad, empatía, acompañamiento).
- Logística (espacios, tiempos, recursos).
- Satisfacción general y recomendaciones.

Aplicarla inmediatamente al finalizar la actividad.

Combinar herramientas cuantitativas y cualitativas (encuestas + dinámicas participativas) para tener una visión completa.



HERRAMIENTAS

Encuestas de satisfacción

Instrumento estructurado con preguntas cerradas y abiertas para recoger valoraciones sobre distintos aspectos de la formación.

Puntos fuertes

- Rápidas de aplicar y analizar.
- Permiten comparaciones entre grupos o ediciones.
- Facilitan anonimato y respuestas sinceras.
- Bajo costo y alta cobertura.

Debilidades

- Limitadas para captar emociones o matices.
- Riesgo de respuestas automáticas.
- Requieren buena redacción de ítems.



Encuestas de satisfacción

Cuándo emplear

- En todo tipo de formación, al cierre inmediato.
- Como parte estándar del sistema de calidad formativa o de acciones.

Tipo de iniciativa

• Talleres, cursos, seminarios, capacitaciones virtuales o presenciales.

1. Contenidos y objetivos del curso:

09

- Los objetivos del curso fueron claros desde el inicio.
- Los contenidos tratados fueron relevantes y útiles para mi aprendizaje.
- El nivel de dificultad del curso fue adecuado.
- El tiempo asignado a cada tema fue suficiente.
- El curso respondió a mis expectativas iniciales.

2. Desempeño de la persona docente o facilitadora:

- Dominaba los contenidos del curso.
- Explicó los temas de manera clara y comprensible.
- Promovió la participación y el intercambio de ideas.
- Respondió de forma adecuada a las preguntas o dudas planteadas.
- Mostró una actitud respetuosa, abierta y motivadora.

3. Metodología y actividades

- Las actividades propuestas facilitaron mi comprensión del tema.
- Hubo un equilibrio entre teoría y práctica.
- Las herramientas y recursos utilizados (presentaciones, videos, ejercicios, etc.) fueron apropiados.
- Las evaluaciones o ejercicios de aplicación me ayudaron a consolidar lo aprendido.
- La metodología empleada favoreció mi participación activa.

Ejemplo de aplicación

Las cuestiones podrían valorarse cuantitativamente (por ejemplo de 0 a 5) o cualitativamente (desde muy de acuerdo a muy en desacuerdo).



Ejemplo de aplicación

Las cuestiones podrían valorarse cuantitativamente (por ejemplo de 0 a 5) o cualitativamente (desde muy de acuerdo a muy en desacuerdo).

4. Organización y aspectos logísticos:

- La duración total del curso fue adecuada.
- La plataforma, el espacio o los medios utilizados fueron cómodos y funcionales.
- La comunicación e información previa al curso fueron claras y suficientes.

5. Satisfacción y aplicación del aprendizaje:

- Estoy satisfecho/a con la experiencia general del curso.
- Considero que podré aplicar lo aprendido en mi entorno académico, laboral o personal.

Preguntas abiertas (opcional):

- ¿Qué aspectos destacarías como más positivos del curso?.
- ¿Qué sugerencias harías para mejorar futuras ediciones?.

Para el formato de encuesta pueden emplearse recursos digitales interactivos como Mentimeter, Kahoot, Google Forms, etc.



Tarjetas de valoración rápida

Actividad breve y visual que recoge impresiones al final del actividad mediante tarjetas o post-its de colores.

Puntos fuertes

- Muy ágil, visual y participativa.
- Favorece la expresión inmediata.
- Útil para cierre motivador.

Debilidades

- Poca profundidad analítica.
- Riesgo de respuestas impulsivas.

Tarjetas de valoración rápida

Cuándo emplear

- En sesiones breves o participativas.
- Cuando se busca una evaluación rápida y dinámica.

Tipo de iniciativa

• Talleres presenciales o encuentros comunitarios.

Ejemplo de aplicación

Empleando cuestiones como en la encuesta e satisfacción se responde con diferentes medios alternativos y más visuales.

A. Semáforo de evaluación:

Verde: aspectos positivos o aprendizajes destacados.

Amarillo: aspectos que podrían mejorarse.

Rojo: aspectos que no funcionaron o generaron dificultad.

B. Tarjetas simbólicas:

"Me llevo..." → Lo más valioso aprendido.

"Dejaría..." → Lo que cambiaría o eliminaría.

"Propondría..." → Sugerencia para mejorar.

C. Escala emocional con emojis:

"Me sentí motivada porque..."

"Me costó participar cuando..."



Mural de percepciones

Espacio colectivo donde las personas expresan gráficamente o por escrito sus impresiones sobre la experiencia formativa.

Puntos fuertes

- Fomenta expresión creativa y colectiva.
- Favorece reflexión y cierre compartido.
- Dinámica grupal y participativa.

Debilidades

- Difícil de cuantificar.
- Requiere moderación para equilibrar voces.

Mural de percepciones

Cuándo emplear

- En grupos medianos o grandes.
- Al cierre de procesos vivenciales o comunitarios.

Tipo de iniciativa

• Talleres participativos, encuentros de liderazgo, convivencias.

Cuestiones y posibilidades

Sobre el aprendizaje

- 1.¿Qué fue lo más importante que aprendiste hoy?.
- 2. ¿ Qué idea o concepto te resultó más significativo?.
- 3. ¿ Qué aprendizaje te llevas que podrás aplicar pronto?.
- 4. ¿ Qué parte del curso te ayudó más a comprender el tema?.

Sobre la experiencia

- 1.¿Cómo te sentiste durante la actividad o sesión?.
- 2. Describe esta experiencia en una palabra.
- 3. ¿ Qué momento del curso te gustó más y por qué?.
- 4. ¿ Qué parte del curso te resultó más desafiante?.
- 5.¿Qué actividad disfrutaste más?.

Sobre el docente o facilitador

- 1.¿Qué destacarías del modo en que el/la facilitador/a guió la sesión?.
- 2. ¿Qué te ayudó más de la forma en que explicó o acompañó el proceso?.

Sobre la metodología y materiales

- 1. ¿ Qué opinas de las actividades utilizadas?
- 2.¿Qué herramienta o recurso te pareció más útil?
- 3. ¿ Qué cambiarías o mejorarías en la metodología del curso?



Cuestiones y posibilidades

Valoración general

- 1.¿Qué te llevas de esta experiencia?
- 2. ¿Qué sensación tienes al finalizar el curso (palabra, dibujo, color, emoji)?
- 3. ¿Cómo calificarías tu satisfacción general con la actividad?
- 4.¿Qué mensaje le dejarías al equipo docente o al próximo grupo de participantes?

Opcionales para dinamizar

- 1.Si este curso fuera una película, ¿ qué título le pondrías? 📸
- 2.Si pudieras representar tu experiencia con un color o símbolo, ¿cuál sería y por qué?
- Ejemplos de aplicación:

A. Mapa de sensaciones:

Cada persona escribe una palabra o frase que refleje su experiencia y la coloca en un mural. Ejemplo: "Inspiración", "Escucha", "Crecimiento", "Trabajo en equipo".

- B. Línea del tiempo emocional: El grupo marca en una cartulina su nivel de energía o satisfacción a lo largo del taller.
- C. Nube de palabras digital (Mentimeter o WordArt): "¿Qué palabra resume tu experiencia de hoy?"



Entrevistas breves o "minientrevistas"

Conversaciones cortas al final de la formación para captar testimonios y percepciones cualitativas.

Puntos fuertes

- Permiten captar matices, emociones y relatos.
- Favorecen confianza y escucha activa.
- Complementan la información cuantitativa.

Debilidades

- Consumen tiempo si hay muchos participantes.
- Pueden reflejar sesgo positivo (quien acepta suele estar satisfecho).



Portafolios de de evidencias

Cuándo emplear

- En grupos pequeños o programas piloto.
- Cuando se desea profundizar en la experiencia personal.

Tipo de iniciativa

• Procesos de formación intensiva o acompañamiento personalizado.

Ejemplo estructura portafolio

Algunas de los puntos que se pueden recoger en el portafolio serían

- ¿Cómo describirías tu experiencia general en este curso/taller?.
- ¿Qué fue lo que más te gustó de la experiencia?.
- ¿Hubo algo que no te haya resultado tan útil o atractivo.
- ¿Qué consideras que aprendiste o fortaleciste durante el curso?.
- ¿Qué parte del contenido te resultó más significativa o aplicable?.
- ¿En qué aspecto sientes que creciste o mejoraste?.
- ¿Cómo valorarías la forma en que el/la facilitador/a guió el aprendizaje?.
- ¿Qué destacarías de su metodología o trato hacia el grupo?.
- ¿Qué opinas de las actividades y dinámicas realizadas.
- ¿Hubo alguna actividad o recurso que te ayudara especialmente a aprender?.



Ejemplo guion preguntas

Algunas pruguntas que pueden dinamizar las minientrevistas pueden ser

- ¿Consideras que hubo un equilibrio entre teoría y práctica?.
- ¿Crees que podrás aplicar lo aprendido en tu entorno personal, académico o laboral?.
- ¿Qué te gustaría seguir aprendiendo sobre este tema?.
- En una frase, ¿cómo resumirías tu experiencia en el curso?.
- ¿Qué sugerencias harías para mejorar futuras ediciones o actividades similares?.

Ejemplos de aplicación práctica:

- Entrevistas grabadas en video para redes o informes.
- Conversaciones grupales de 10 minutos tras la sesión.
- Formulario de audio o notas de voz en cursos virtuales.



Dinámica del termómetro

Evaluación visual en la que las personas ubican su nivel de satisfacción en una escala (numérica, gráfica o simbólica).

Puntos fuertes

- Lúdica y accesible.
- Adecuada para cualquier grupo o edad.
- Visualiza de forma inmediata el clima del grupo.

Debilidades

- Información general y poco detallada.
- Se recomienda complementar con comentarios breves.

Dinámica del termómetro

Cuándo emplear

- Al cierre de cada jornada o módulo.
- En actividades con tiempo limitado.

Tipo de iniciativa

• Talleres breves, sesiones escolares o formaciones juveniles.

Ejemplo de aplicación

Para las cuestiones a plantear para la evaluación se pueden tomar de las herramientas anteriores.

• A. Escala del 1 al 10:

Cada persona coloca una pegatina en la escala:

1 = Muy insatisfecho

10 = Muy satisfecho

Luego responde:

"¿Qué factor influyó más en tu valoración?"

• B. Termómetro gráfico o barra de colores:

• En una escala gráfica a modo de termómetro (con puntuación positiva y negativa) las participantes pegan una etiqueta en la altura que represente su nivel de satisfacción.

• C. Caritas o emojis:

Se proyectan varias caras ($\simeq \simeq \simeq$) y las personas eligen una para dar respuesta a cada cuestión que se les plantea., explicando brevemente el motivo.

Caja de sugerencias o buzón anónimo

Espacio físico o digital donde las personas dejan comentarios, ideas o quejas de forma confidencial.

Puntos fuertes

- Garantiza anonimato y sinceridad.
- Permite comentarios detallados.
- Útil para recoger feedback continuo en programas largos.

Debilidades

- Puede tener baja participación si no se incentiva.
- Requiere sistematización posterior.

Estudios de caso o proyectos integradores

Cuándo emplear

- En procesos de varias sesiones o cursos continuos.
- Cuando se desea recibir retroalimentación continua.

Tipo de iniciativa

• Programas formativos presenciales o virtuales de mediana/larga duración.

Ejemplos de aplicación

Esta herramienta es muy amplia debido a la metodología que emplea. Así da mucho margen para la imaginación y la creación de plataformas en qué desarrrollarla.

• A. Caja física:

Colocar una caja decorada en algún espacio visible con papeles y bolígrafos. Señalar indicaciones del tipo: "Tu opinión cuenta. Cuéntanos qué te gustó, qué mejorarías y qué te gustaría aprender en el futuro."

• B. Buzón digital (Google Form, Padlet, Moodle):

Formulario anónimo abierto durante toda la formación o duración de la actividad.

• C. Espacio semanal de feedback:

Cada semana se invita a dejar un comentario (en alguna plataforma) sobre cómo se sintieron y qué mejorarían para el siguiente módulo.

• D. Síntesis periódica:

La persona o grupo dinamizador revisa los aportes y comparte un breve resumen, por ejemplo: "Hemos recibido vuestros comentarios y para la próxima sesión mejoraremos la puntualidad y la distribución del material."



Uso de los datos

La información recogida en la evaluación de reacción es una fuente valiosa para la mejora continua. Permite escuchar la voz de los participantes, identificar buenas prácticas, corregir aspectos débiles y fortalecer la calidad de futuras experiencias formativas.

En otras palabras, transforma la opinión en acción, convirtiendo la retroalimentación en una herramienta de crecimiento tanto para docentes como para instituciones. Pero para ello tendremos que analizarla:

1. Recopilar y organizar los datos:

- Reúne toda la información procedente de los diferentes instrumentos aplicados (encuestas, minientrevistas, murales, tarjetas, etc.).
- Clasifica las respuestas por temas o categorías, como:
 - Contenidos y objetivos
 - Metodología y actividades
 - Desempeño del facilitador
 - Recursos y logística
 - Satisfacción general

Esto permite detectar fácilmente patrones o coincidencias en las percepciones de las participantes.



Uso de los datos

2. Analizar los resultados:

- Identifica aspectos positivos señalados con frecuencia (por ejemplo: claridad del docente, utilidad de los ejemplos, ambiente de trabajo).
- Detecta aspectos que requieren mejora (como ritmo de la sesión, duración, materiales, participación, etc.).
- Observa tanto los comentarios cuantitativos (valoraciones en escala) como los cualitativos (opiniones, frases, ideas).
- Si hay varios grupos o ediciones del curso, compara resultados para ver tendencias.

3. Elaborar una síntesis o informe:

- Resume los resultados en un formato claro (por ejemplo, tablas, gráficos o nubes de palabras).
- Incluye ejemplos de comentarios relevantes que representen la opinión general.
- Destaca los principales hallazgos y recomendaciones.

Esto facilita compartir los resultados con el equipo docente o con la institución.

Uso de los datos

4. Tomar decisiones de mejora

La información obtenida debe servir para mejorar las siguientes ediciones del curso o taller. Por ejemplo:

- Ajustar el tiempo de las actividades o el nivel de dificultad.
- Incorporar nuevas metodologías o recursos valorados positivamente.
- Reforzar la comunicación previa o los aspectos logísticos.
- Potenciar aquello que los participantes consideran más útil o motivador.

5. Comunicar los resultados

- Comparte con los participantes una breve devolución sobre los resultados generales y las mejoras que se implementarán.
- Esto genera confianza, transparencia y sentido de participación en el proceso de mejora.

