

# MAGISTER

www.elsevier.es/magister



EXPERIENCIA / INNOVACIÓN

## Elaboración de un modelo para la revisión interna y mejora de los centros de formación profesional para el empleo. Descripción metodológica

José Luis Belver Domínguez

*Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Oviedo, Oviedo, Asturias, España*

Recibido el 13 de julio de 2011; aceptado el 17 de octubre de 2012

### PALABRAS CLAVE

Formación ocupacional;  
Formación profesional  
para el empleo;  
Evaluación  
de la formación;  
Metodología de  
autoevaluación;  
Evaluación  
institucional

### KEYWORDS

Vocational training;  
Vocational training  
for employment;  
Evaluation of training  
methods;  
Methodology for  
self-assessment;  
Institutional  
evaluation

**Resumen** En este trabajo se sintetiza el proceso metodológico de un estudio centrado en la elaboración y aplicación de un modelo para la autoevaluación de los centros que desarrollan acciones formativas en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo. Los principales objetivos de esta investigación han sido la construcción y validación de un modelo de autoevaluación y su aplicación a un grupo de entidades de titularidad pública. En este artículo se describe: el contexto del estudio, sus objetivos y metodología, las fases de la investigación, las técnicas utilizadas, la estructura metodológica del modelo, así como unas recomendaciones para la construcción y aplicación de modelos de autoevaluación.

© 2011 Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad de Oviedo. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

### A model for internal review and improvement of centres vocational training for employment. Methodological description

**Abstract** This paper summarizes the methodology of a study focused on the development and implementation of a self-assessment model for centers that develop activities in the sub-training for employment. The main objectives of this research have been the construction and validation of a self-assessment model and its application to a group of public entities. This article describes the context of the study, its objectives and methodology, the phases of the investigation, the techniques used, the methodological structure of the model, as well as recommendations for the construction and application of self-assessment models.

© 2011 Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad de Oviedo. Published by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

Autor para correspondencia.

Correo electrónico: belverjose@uniovi.es

## 1. Introducción

Las modificaciones del sistema productivo, la introducción de las nuevas tecnologías y los cambios sustanciales en la organización del trabajo repercuten directamente en la estructura, posición y contenido de las ocupaciones.

Estos cambios e incertidumbres hacen creciente la necesidad de contar con nuevos tipos de cualificaciones y de disponer de medios que posibiliten la inserción y la reconversión profesional. Ello ha provocado modificaciones en el sistema educativo que, abandonando sus planteamientos tradicionales, ha pasado a ofrecer conocimientos de carácter más profesional y técnico que permitan la adecuación entre el mundo académico y el laboral. La crisis económica de los años setenta produjo una ruptura entre el sistema académico y el laboral, y al mundo del trabajo no le quedó otra posibilidad que tratar de crear sus propias fórmulas de orientación y formación profesional (FP), de índole ocupacional, destinadas a facilitar el acceso directo de los trabajadores a los puestos de trabajo.

En una sociedad en constante evolución y con unos altos niveles de desempleo, la FP se manifiesta como un elemento clave de dinamización social, facilitando la adaptación de las personas a las situaciones de cambio y constituyéndose en el plano económico como un elemento fundamental en la preparación de los recursos humanos que serán determinantes para el éxito empresarial. En este nuevo contexto de actuación surge la necesidad de apostar por la realización de evaluaciones de responsabilidad, mediante la realización de estudios que permitan valorar tanto los programas impulsados desde las administraciones en el ámbito de la FP de los trabajadores como de las instituciones que las llevan a efecto.

Con la revalorización de la FP surge la elaboración de este trabajo, orientado a la promoción de la mejora de la FP mediante la implantación de sistemas, procesos y métodos de aseguramiento y evaluación de la calidad. Este estudio pretende contribuir a la mejora de la calidad de los centros de FP mediante el «diseño y aplicación de un modelo para la autoevaluación de centros de formación profesional para el empleo» que permita a su vez «generar y extender una cultura evaluativa entre los miembros de la comunidad educativa que enfatice por encima de todo su carácter formativo y contribuya a reducir la resistencia ante este tipo procesos» (Fernández Díaz, 1997). Aunque este trabajo se centra en los centros de formación profesional para el empleo, se pretende que constituya un referente para todas las entidades que imparten FP.

## 2. Objetivos

La finalidad de esta investigación ha sido diseñar un modelo de autoevaluación para centros de formación profesional para el empleo y elaborar una guía metodológica que facilite su aplicación. Los objetivos específicos pretendidos son:

- Diseñar un modelo para la autoevaluación de los centros que desarrollen programas de FP para el empleo y validación del mismo.
- Elaboración de una guía metodológica para la aplicación del modelo en los centros de formación profesional para

el empleo de titularidad pública con las herramientas necesarias.

- Supervisar la aplicación del modelo y utilización de la guía metodológica en los centros seleccionados a lo largo de todo el proceso de autoevaluación.
- Proponer recomendaciones y sugerencias para el desarrollo de procesos de autoevaluación en centros de FP.
- Definir algunas consideraciones metodológicas a la hora de construir modelos de autoevaluación.

La finalidad de este trabajo está justificada por la necesidad de incorporar las entidades de titularidad pública que imparten FP para el empleo a los procesos de evaluación externa que otras entidades ya estaban desarrollando en los últimos años<sup>1</sup>. Las razones fundamentales de la elección de este enfoque metodológico, se pueden resumir en las siguientes:

- La disponibilidad de la Administración de incorporar centros públicos a los procesos de evaluación.
- La posibilidad en este tipo de instituciones de realizar procesos de autoevaluación, con apoyo externo.
- Las resistencias del personal de centros públicos a someterse a procesos de evaluación externos.
- La oportunidad, dada la existencia de un convenio entre la Administración y la Universidad de Oviedo (Equipo de Investigación «Canella»), para realizar procesos de evaluación.

## 3. Metodología

Este trabajo se tipifica como una investigación evaluativa cuyo ámbito es la evaluación institucional y dentro de ella la autoevaluación (evaluación interna). El modelo de autoevaluación institucional elaborado en este trabajo se centra en las audiencias implicadas y en la toma de decisiones internas para la articulación de planes de mejora. Nos hemos decantado por la elaboración de un modelo de evaluación formativo, a través del cual buscar la mejora institucional mediante la evaluación interna, ya que esto permite minimizar la resistencia al proceso evaluativo, lograr un adecuado nivel de diagnóstico de la institución analizada y optimizar los procesos de mejora. Se ha optado por un enfoque eminentemente cualitativo, que ha permitido obtener una fuerte validez interna sobre el diagnóstico desarrollado en las instituciones, en combinación con un enfoque cuantitativo para analizar la validez del modelo de autoevaluación diseñado.

### 3.1. Diseño del modelo de autoevaluación

Para el desarrollo de la investigación, se ha llevado a cabo un diseño preordenado, en el que se han detallado los elementos más importantes del proceso evaluativo (fases, objetivos, agentes implicados, temporalización e instrumentos). Sin embargo, ha sido necesario un cierto grado de

1. La investigación que se describe se ha desarrollado en los 4 centros de formación profesional ocupacional de titularidad pública del Principado de Asturias (<http://web.educastur.princast.es/fp/cfo/>).

flexibilidad, dada la complejidad y la variedad de agentes que han intervenido a lo largo de todo el proceso. Este grado de flexibilidad ha permitido corregir las imperfecciones iniciales del diseño y, sobre todo, alcanzar un adecuado nivel de contextualización del modelo a las instituciones objeto de la evaluación. Los objetivos de cada una de las fases del diseño y los agentes implicados se especifican en el cuadro adjunto (tabla 1).

Para realizar la investigación, ha sido necesaria la implicación de diversos agentes (equipos de autoevaluación, comisiones de coordinación, administración y evaluadores externos), lo que ha hecho que su desarrollo haya sido complejo y con una amplia temporalización. La descripción global de la investigación, así como la especificación en detalle del modelo elaborado, su estructura metodológica y las herramientas utilizadas para el desarrollo del trabajo que han dado cuerpo a lo que hemos denominado «Guía metodológica para la autoevaluación de los centros de formación profesional» se pueden consultar en la publicación *La Evaluación de la Formación Ocupacional. Diseño y aplicación de un modelo para la autoevaluación de Centros* (Belver Domínguez, 2006).

### 3.1.1. Fase preparatoria

Inicialmente se presentó a la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, en la actualidad Consejería de Educación y Ciencia, los objetivos de la iniciativa. Tras varias reuniones con la Dirección General de Formación Ocupacio-

nal, se incorporó como una línea de trabajo dentro del Convenio de Colaboración suscrito entre la Dirección General de Formación Profesional y la Universidad de Oviedo (Grupo de Investigación Canella). Las tareas realizadas en esta fase (presentación/negociación) fueron las siguientes:

- a) *Presentación de los aspectos generales del estudio*  
En un primer momento, se presentó a la Administración el estudio previo de necesidades que justificaba la presentación del proyecto. Se elaboró un documento en el que se especificaron los objetivos que se debían perseguir, así como una planificación de las fases que había que desarrollar, el personal implicado, sus funciones, y un calendario detallado en el que se representaron todas las fases del estudio que fue aprobado por la Administración.
- b) *Contacto con los expertos y comunicación por parte de la Administración para su inclusión en el grupo de trabajo*  
En las primeras reuniones, se contempló la posibilidad de contar con un grupo de expertos para la contextualización del modelo de autoevaluación. Ante la posibilidad de elaborar de forma externa el modelo de autoevaluación, se llegó a la conclusión de que este procedimiento tenía 2 grandes inconvenientes que podían hacer peligrar el logro de los objetivos establecidos:

1. La presentación de un modelo elaborado de forma externa, sin pasar un proceso de elaboración en el que

**Tabla 1** Especificación de los objetivos y acciones desarrolladas en cada una de las fases del estudio

Fases	Objetivos
1. Fase preparatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la documentación existente sobre investigaciones y estudios realizados sobre evaluación en el ámbito de la formación ocupacional</li> <li>Elaborar una propuesta estructurada (objetivos, fases, temporalización) para realizar un proceso de autoevaluación en los centros de formación ocupacional</li> <li>Negociar el estudio con la Administración (fases, objetivos y agentes implicados)</li> </ul>
2. Fase de elaboración del modelo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un modelo para la autoevaluación de centros de formación profesional ocupacional</li> <li>Elaborar una guía metodológica y sus herramientas para la realización de procesos de autoevaluación en centros de formación ocupacional</li> <li>Validar el modelo propuesto mediante grupos de trabajo con expertos en el ámbito de la formación ocupacional</li> <li>Contextualizar y adaptar la Guía a las instituciones objeto de estudio (centros de formación ocupacional de titularidad pública)</li> </ul>
3. Fase de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección de centros que van a formar parte del estudio piloto</li> <li>Sensibilización del personal de las instituciones para la realización de procesos de autoevaluación</li> <li>Realizar un seguimiento del proceso de autoevaluación</li> <li>Orientar a los equipos de autoevaluación en la elaboración de los autoinformes individuales resultado del proceso de diagnóstico llevado a cabo en cada institución</li> </ul>
4. Fase de síntesis, validación y elaboración de un plan de mejora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar y aplicar un proceso de validación del modelo de autoevaluación elaborado</li> <li>Elaborar un informe final de síntesis de los resultados observados en las 4 instituciones</li> <li>Definir un plan de mejora común a los 4 centros objeto de estudio</li> </ul>
5. Fase de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación de la Guía para la autoevaluación de los centros de formación ocupacional: dimensiones, unidades de análisis e indicadores</li> <li>Elaborar un informe de síntesis del proceso de investigación realizado</li> <li>Conclusiones del trabajo desarrollado</li> </ul>

**Tabla 2** Modelo EFQM adaptado a instituciones educativas utilizado por el Ministerio de Educación y Cultura en el año 2001 (MEC, Madrid, 2001).

Liderazgo	Personas	Procesos	Resultados en el personal	Resultados clave
	Planificación y estrategia		Resultados en los usuarios	
	Colaboradores y recursos		Resultados en el entorno	
AGENTES FACILITADORES			RESULTADOS	

participaran personas directamente vinculadas a este tipo de instituciones, podía ser considerado por las mismas y sus agentes como un acto de intrusismo.

- La posibilidad de contextualizar tanto el modelo como las herramientas sin la participación de un grupo de expertos se presentaba a primera vista como una difícil tarea, debido a la falta de información sobre este tipo de instituciones en relación con su funcionamiento interno.

Se fue concretando un número de personas que podrían pasar a formar parte del grupo de expertos, teniendo en cuenta que debían ser profesionales con un amplio conocimiento de este tipo de instituciones (directores, coordinadores, docentes, etc.) o, en su defecto, de expertos en el ámbito de la gestión del Plan de Formación e Inserción Profesional (coordinadores de áreas de formación). Desde la Administración se contactó con las personas que más se adaptaban al perfil, comunicándoles que habían sido preseleccionados para participar en el proceso de contextualización del modelo de autoevaluación.

c) *Constitución del grupo de expertos y elaboración de un primer calendario de reuniones*

Una vez ratificada la propuesta de expertos por la Administración, el grupo quedó constituido por el personal representante de los sectores implicados en las instituciones objeto de estudio, que aportaron diferentes enfoques y que facilitaron el desarrollo de contextualización del modelo. Posteriormente, se planificó un calendario provisional de reuniones que básicamente se estructuró en 3 fases: una destinada a la negociación y presentación de la iniciativa y otras 2 a la definición y concreción del modelo.

### 3.1.2. Fase de elaboración

Como marco teórico para la elaboración del modelo de autoevaluación se ha utilizado un modelo basado en las teorías de la calidad total, el modelo de excelencia EFQM. Las razones que han motivado la elección de este modelo son:

- La aplicación del modelo se basa en la comprensión de todos los niveles de la organización y en su evaluación transversal.
- El modelo permite realizar un diagnóstico sistemático de las principales áreas de una organización y suministra reglas de análisis ampliamente validadas.

- La utilización sistemática y periódica del modelo EFQM permite el establecimiento de planes de mejora basados en hechos objetivos, el establecimiento de metas que se han de alcanzar y las herramientas necesarias.
- Este modelo contrastado ha servido de referencia a otros muchos modelos surgidos con posterioridad (Hobbide, 2005<sup>2</sup> y MEC, 1997).

Existen también críticas a la utilización de este modelo en la evaluación de instituciones educativas, que fundamentalmente se pueden resumir en 2:

- Su origen empresarial** (Escudero, 1999) advierte la dificultad de homologar ciertos conceptos como «cliente», «liderazgo», «satisfacción», «impacto social», etc. Del mismo modo, las diferencias entre la filosofía y estructura del modelo y las instituciones objeto de análisis dificultan la aplicación directa del mismo (Trinidad Requena, Gallego Martínez, García Moreno y Ayuso Sánchez, 2003), lo que hace ineludible un proceso de adaptación.
- Su lenguaje** en determinadas ocasiones plantea dudas en la interpretación de algunos criterios.

Para la realización de nuestro estudio, se han utilizado 2 adaptaciones de este modelo general a las instituciones educativas (MEC, 1997 y 2001). Resultado de ambos procesos de adaptación es el modelo que se presenta en la tabla 2, que se ha utilizado como referente para este trabajo.

### 3.2. Adaptación y contextualización del modelo a los centros de formación profesional ocupacional

Para la adaptación y contextualización del modelo como herramienta de autoevaluación, se realizaron sesiones de trabajo grupales e individuales por el grupo de expertos en las que revisaron y aportaron sugerencias sobre el material elaborado en la fase previa. Las tareas realizadas en esta fase se resumen en 2:

1. *Presentación de la iniciativa al grupo de expertos y discusión sobre el modelo de evaluación adoptado*

2. Gobierno vasco. Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Modelos de Gestión, Autoevaluación y Mejora de la FP del País Vasco.

Se debe resaltar la gran importancia de esta fase; tras las primeras sesiones de trabajo/presentación y las aportaciones de los miembros, se logró constituir un solo grupo que trabajó con unas mismas metas y dirección.

En la presentación de la iniciativa al grupo de expertos, se trataron y negociaron los siguientes aspectos: temporalización del proyecto, constitución del propio grupo de expertos y de los equipos de autoevaluación que participarían a lo largo del proceso.

## 2. Revisión de la estructura y contenido del modelo

En esta fase se trabajó con los expertos en el análisis en profundidad del modelo y sus elementos (dimensiones, unidades de análisis e indicadores), centrando el trabajo en la concreción de los indicadores pertinentes sobre cada parte del modelo. Para agilizar este procedimiento, se elaboraron unos documentos de trabajo para cada sesión que permitieron reducir en un número importante las sesiones.

El trabajo realizado sobre cada unidad de análisis se distribuyó en 2 tiempos. Un primer momento de trabajo se desarrolló en las propias reuniones. Debido a la duración de las sesiones, aparte de presentar los documentos elaborados se pudo comenzar a abordar su análisis y así no alargar esta fase. El segundo momento de trabajo se desarrolló en sesiones individuales realizadas por el grupo de expertos, en las que avanzaron y profundizaron en la idoneidad y pertinencia de la estructura aportada, pero sobre todo de los indicadores propuestos y la adecuación y definición de los mismos.

Una vez que el grupo de expertos analizó todas y cada una de las unidades de análisis de cada uno de los bloques que componen el modelo (agentes facilitadores y resultados) y sus indicadores, se elaboró un documento final que plasmaba las aportaciones realizadas, que dio forma al modelo de autoevaluación aplicado en los centros de FP ocupacional de titularidad pública.

## 3.3. Construcción de la guía de autoevaluación

Se presenta a continuación el modelo de autoevaluación propuesto y su estructura metodológica. La especificación detallada del modelo, así como las herramientas elaboradas para su aplicación que han dado cuerpo a la que hemos denominado «Guía metodológica para la autoevaluación de centros de formación profesional para el empleo (Ocupacional)», se puede consultar en detalle en la publicación: «*Guía para la revisión interna y mejora de los centros de formación profesional ocupacional*» (De Miguel, San Fabián, y Belver Domínguez, 2009).

### 3.3.1. Descripción del modelo de autoevaluación

El modelo de autoevaluación propuesto estructura el análisis que se ha de realizar sobre cada institución en torno a 8 elementos o dimensiones, que se agrupan de forma similar al modelo de referencia (EFQM): 5 dimensiones sobre el criterio agentes facilitadores y 3 sobre el de resultados. Cada dimensión está compuesta por un número variable de unidades de análisis, que tras su valoración proporcionarán una visión sobre la situación de la institución en relación con cada dimensión. La revisión de las 8 dimensiones nos permitirá obtener una perspectiva global de la calidad de las ins-

tituciones objeto de estudio. A continuación se detallan las dimensiones y unidades de análisis de las que consta el modelo elaborado (tabla 3).

**Tabla 3** Dimensiones y unidades de análisis del modelo de autoevaluación

Bloque I: agentes facilitadores
<b>1. Planificación de la formación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Metas y objetivos/Proyecto formativo</li> <li>1.2. Oferta formativa</li> <li>1.3. La oferta formativa es pública y accesible</li> <li>1.4. Desarrollo, evaluación, revisión y mejora de lo planificado</li> </ul>
<b>2. Recursos humanos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Personal «funcionario» docente de la institución</li> <li>2.2. Personal «experto» docente de la institución</li> <li>2.3. Personal de Administración y servicios</li> <li>2.4. Alumnado</li> </ul>
<b>3. Recursos materiales y convenios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Instalaciones</li> <li>3.2. Equipos y materiales</li> <li>3.3. Condiciones relativas a la prevención de riesgos laborales</li> <li>3.4. Recursos económicos</li> <li>3.5. Establecimiento de convenios y/o acuerdos con empresas</li> </ul>
<b>4. Dirección y gestión del centro</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno</li> <li>4.2. Estilo de liderazgo</li> <li>4.3. Eficacia de los sistemas de gestión y de coordinación</li> <li>4.4. Cauces para la comunicación, participación y motivación (clima institucional)</li> </ul>
<b>5. Desarrollo de los programas de formación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1. Programación didáctica</li> <li>5.2. Desarrollo de actividades formativas</li> <li>5.3. Control de actividades</li> </ul>
Bloque II: resultados
<b>6. Satisfacción del alumnado</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1. Grado de satisfacción de los participantes en las distintas acciones</li> <li>6.2. Nivel global de satisfacción de los participantes con el centro</li> </ul>
<b>7. Satisfacción del personal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.1. Grado de satisfacción de los docentes (funcionarios y expertos)</li> <li>7.2. Grado de satisfacción del equipo directivo</li> <li>7.3. Grado de satisfacción del personal de Administración y servicios</li> </ul>
<b>8. Resultados clave: inserción laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>8.1. Resultados inmediatos</li> <li>8.2. Resultados diferidos: inserción</li> <li>8.3. Resultados diferidos: otros resultados globales del centro</li> </ul>



### 3.3.2. Estructura y organización de la Guía metodológica para la aplicación del modelo de autoevaluación

La estructura metodológica del modelo ha facilitado su interpretación a lo largo del proceso de aplicación y junto con las herramientas elaboradas (orientaciones metodológicas y Protocolo para la elaboración de autoinformes) dan cuerpo a la «Guía Metodológica para la autoevaluación de centros de formación profesional ocupacional».

1. El núcleo fundamental del modelo se organiza en 8 dimensiones. Cada una se define de forma general, concretando los aspectos fundamentales en los que se va a centrar su análisis.
2. Cada dimensión está compuesta por un número variable de unidades de análisis, consideradas como fundamentales para estimar la calidad de la institución en dicha dimensión.
3. En cada unidad de análisis se especifican los indicadores de calidad o criterios fundamentales que denotan la calidad de la institución en esos aspectos concretos.

**Indicadores de calidad:** afirmación o supuesto que, en función de un criterio explícito o implícito, se formula sobre uno o varios aspectos de una unidad de análisis y cuyo cumplimiento o existencia denota calidad (De Miguel, 2003).

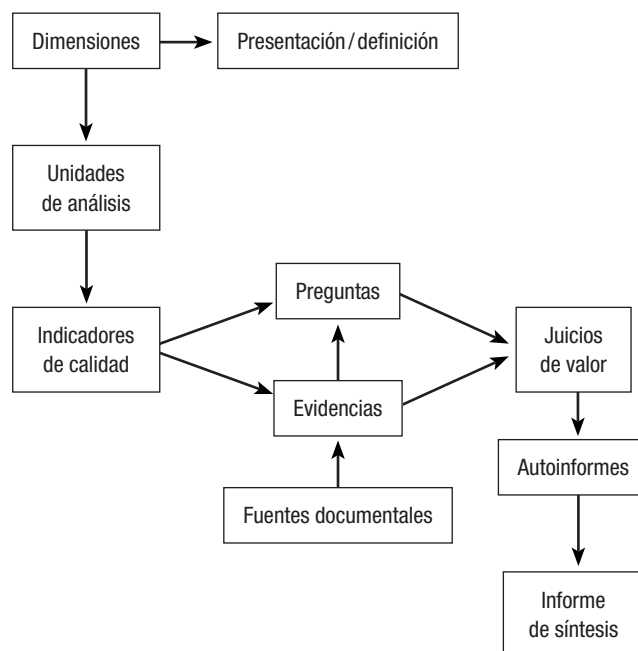
4. Con la intención de facilitar el trabajo de los equipos de autoevaluación, la Guía mantiene una estructura uniforme. Para cada indicador de calidad formulado se sugieren una serie de preguntas que justifican la formulación del indicador, así como las informaciones que sería necesario recabar para obtener las evidencias que ayuden a emitir los juicios de valor sobre cada uno de los indicadores propuestos.

**Preguntas:** cuestiones que especifican el contenido que es objeto concreto de la evaluación en cada uno de los indicadores de calidad propuestos. (De Miguel, 2003).

**Evidencias:** datos ciertos y perceptibles sobre los distintos aspectos de la institución que nos permiten justificar los juicios de valor. (De Miguel, 2003).

5. El equipo de autoevaluación recabará la información necesaria para obtener las evidencias pertinentes que le permitan valorar, en cada caso, el nivel de calidad de los indicadores propuestos. Al final de cada dimensión propuesta, se presenta un listado de fuentes documentales a las que recurrir para recoger información sobre las evidencias planteadas.
6. Una vez realizado el proceso de recogida de información, análisis y valoración de los datos obtenidos con base en las evidencias recabadas y las fuentes documentales propuestas, se procede a la formulación de los juicios de valor sobre cada uno de los indicadores de calidad. Los equipos de autoevaluación deberán emitir un informe individual (autoinforme). En el caso de que haya varias instituciones o unidades implicadas en el proceso, este informe será remitido a la Comisión de Coordinación que será la encargada de elaborar un informe final o de síntesis.

La relación existente entre los distintos elementos que componen la Guía metodológica para la aplicación del modelo de autoevaluación queda reflejada en el esquema adjunto (fig. 1).



**Figura 1** Relación entre los distintos elementos que configuran la estructura general de la Guía de autoevaluación.

En el siguiente esquema (fig. 2) se ejemplifica en detalle la relación de los diferentes elementos que dan cuerpo a la Guía de autoevaluación a partir de uno de los indicadores propuestos en el modelo.

### 3.4. Validación del modelo y su estructura metodológica

Una vez realizado el proceso de análisis y elaborado el informe de síntesis que resumió los aspectos más representativos observados en los informes individuales (autoinformes), se elaboró una herramienta para la validación del modelo de autoevaluación y de los distintos elementos que configuran la Guía de autoevaluación (preguntas, evidencias y fuentes documentales).

El objetivo fue recabar las valoraciones realizadas por los equipos de autoevaluación sobre los diferentes componentes del modelo/guía de evaluación elaborado (dimensiones, unidades de análisis, indicadores, fuentes y evidencias), analizarlas, consensuarlas e incorporarlas a la estructura definitiva del modelo de autoevaluación. La validación del modelo contempló los siguientes aspectos que se han de valorar<sup>3</sup>:

- Importancia de cada elemento (dimensiones, unidades de análisis e indicadores).
- Coherencia de las unidades de análisis e indicadores de calidad en relación con la dimensión en la que se encuentran situados.

3. Para la valoración de cada uno de los aspectos presentados, se dispuso de una escala cuantitativa de 1-4, donde 1 era el nivel de importancia, coherencia, definición... más bajo y 4 el nivel más alto.

### Dimensión 1: Planificación de la formación

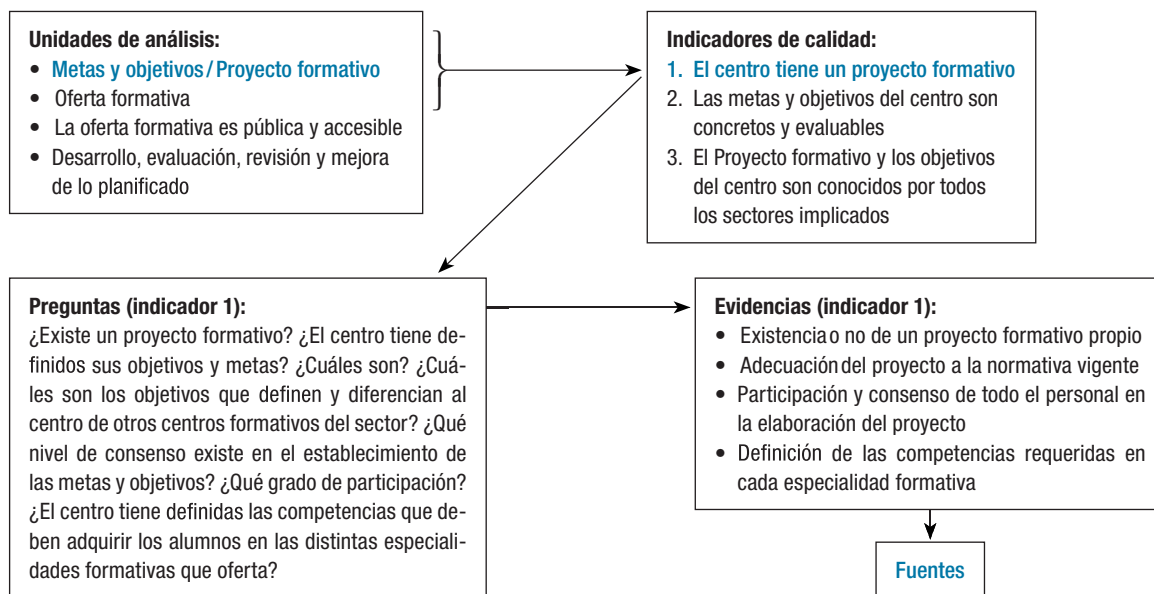


Figura 2 Ejemplificación de la relación de los elementos que configuran la Guía de autoevaluación.

- Definición (clara o confusa) de cada uno de los indicadores de calidad.
- Valoración sobre la facilidad y utilidad de las evidencias propuestas y la utilidad y adecuación de las fuentes facilitadas.

Durante el proceso de planificación de este estudio se elaboraron diversos documentos con la finalidad de facilitar a los equipos de autoevaluación la aplicación del modelo. Uno de ellos fue el «Protocolo intermedio» en el que se incluyó un apartado destinado a recabar todas aquellas sugerencias elaboradas por los equipos, encaminadas a mejorar los diferentes elementos metodológicos del modelo. Del análisis de dichos protocolos se obtuvieron una serie de propuestas (eliminación, reubicación dentro del modelo, definición e incorporación), algunas de las cuales fueron incorporadas a la redacción final del modelo de autoevaluación mejorando así su adaptación final.

## 4. Conclusiones

A continuación se presentan algunas reflexiones finales agrupadas en torno a 3 grandes aspectos:

### a) Conclusiones sobre la Guía metodológica:

1. La Guía elaborada constituye un instrumento metodológico eficaz de cara a la introducción en la política de gestión interna de las instituciones analizadas de la cultura de la calidad.
2. Dado, tanto el referente teórico (EFQM) como el referente metodológico (Guía de evaluación de universidades), podemos concluir que la Guía de autoevaluación elaborada aspira a constituirse como un referente me-

todológico para el desarrollo de procesos de autoevaluación en centros de FP, siendo necesario un proceso de contextualización y adaptación similar al desarrollado en este trabajo.

3. La Guía metodológica para la autoevaluación se ha constituido como un instrumento necesario y útil para la aplicación del modelo de autoevaluación.
4. Los elementos que componen la estructura de la Guía (preguntas, evidencias, fuentes documentales y juicios de valor) han servido a los equipos de autoevaluación para entender metodológicamente el proceso.
5. Las herramientas elaboradas a lo largo del trabajo (orientaciones metodológicas y protocolo para la elaboración de los autoinformes) han facilitado la comprensión y mejora del proceso de autoevaluación desarrollado.
  - 5.1. Las orientaciones metodológicas elaboradas han sido de gran utilidad, facilitando la comprensión de los elementos del modelo, la preparación del proceso, la recogida de información, el análisis de evidencias, la elaboración de informes y la toma de decisiones.
  - 5.2. El protocolo para la elaboración de autoinformes. Uno de los aspectos más importantes del proceso es la organización y síntesis de la información derivada del proceso de análisis. Destacar la funcionalidad y utilidad de los protocolos intermedios de trabajo y del protocolo para la elaboración de los autoinformes. Su diseño coordinado ha facilitado a los equipos de autoevaluación la organización del trabajo (protocolos intermedios) y la posterior elaboración del informe individual, ya que ambos documentos presentan una estructura similar.

6. La utilización de indicadores de calidad se ha constituido como un sistema de evaluación adecuado. Los indicadores de calidad propuestos han permitido desarrollar un proceso de evaluación sistemático a la vez que comprensivo para las instituciones.

b) Consideraciones sobre el modelo de autoevaluación.

1. El marco teórico del modelo de autoevaluación elaborado (European Foundation for Quality Management) se ha constituido como un marco flexible y adecuado para incorporar procesos de autorrevisión:
  - Su estructura ordenada y sistemática ha hecho posible su adaptación a las entidades evaluadas.
  - Dota de un lenguaje común y una misma base conceptual a todo el personal de las instituciones.
  - Facilita el diagnóstico sistemático de las principales áreas de la institución, permitiendo el establecimiento de planes de mejora basados en hechos objetivos y estimulando y ayudando a todos los sectores de la organización a participar en la mejora.
2. La estructura y organización del modelo diseñado (*dimensiones, unidades de análisis e indicadores de calidad*) se ajusta al funcionamiento de las instituciones, lo que ha permitido diagnosticar con un alto grado de especificidad y concreción su situación.
3. El alto nivel de adecuación del modelo y los elementos que lo componen se debe en gran parte al éxito del proceso de contextualización realizado para ajustar el modelo a la realidad de las instituciones evaluadas.
4. El modelo de autoevaluación elaborado ha permitido a las instituciones avanzar en procesos de certificación, obteniendo acreditaciones por diferentes organismos (EFQM y/o ISO) (Memoria de actividades 2008. Dirección General de Formación Profesional. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias, pp. 152.).
5. El modelo de autoevaluación elaborado se ha constituido como un documento adecuado y útil, que permitirá su adaptación a diferentes tipos de instituciones que imparten FP, previa realización de un proceso de revisión/contextualización.

c) Orientaciones metodológicas para la construcción y aplicación de modelos de autoevaluación.

A continuación se describen algunas orientaciones metodológicas que se han de tener en cuenta a la hora de abordar la construcción y aplicación de modelos de autoevaluación.

1. *El modelo teórico de referencia.*

Es vital basar el diseño en referencias teóricas contrastadas, ya que permite disponer de un garante a la hora de adaptarlo y contextualizarlo a las instituciones a estudio. Evidentemente el modelo EFQM no es el único disponible, existen otros (Malcolm Baldrige, Deming, Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión), por lo que es necesario un análisis detallado para conocer qué modelo dispone de unas mejores características iniciales.

2. *El proceso de contextualización.*

La experiencia descrita reafirma la necesidad de trabajar coordinada y colaborativamente con el personal conocedor del funcionamiento de las instituciones y de los fines y objetivos de los programas formativos que estas desarrollan. Este proceso es un garante a la hora de lograr un modelo que recoja las peculiaridades de las instituciones que se han de analizar y de esta forma pueda ser percibido por su personal como algo próximo.

3. *La fase de sensibilización.*

Es de vital importancia abordar una fase de sensibilización en la que se presenten con claridad los objetivos perseguidos con la autoevaluación, sus fases y la estructura metodológica del modelo. El proceso de contextualización del modelo implica la participación de una selección de personas conocedoras de las instituciones, pero con frecuencia quedan fuera de este grupo colaborador un gran número de implicados en las instituciones que con posterioridad van a desarrollar un papel fundamental a lo largo del proceso de aplicación. Dada la importancia de esta fase, esta experiencia nos dice que no se deben escatimar recursos en su desarrollo y destinar a ella la temporalización necesaria hasta lograr un conocimiento profundo de todos los agentes de cada institución del porqué y el cómo se va a desarrollar el proceso de autodiagnóstico.

4. *La identificación de las entidades que se han de evaluar y su personal con el modelo propuesto.*

Resultado del correcto desarrollo de las fases de contextualización/adaptación del modelo y de sensibilización del personal de las instituciones con el proceso de autodiagnóstico es su identificación con el modelo propuesto. Si estas fases previas se desarrollan con rigor, todos los agentes implicados en el proceso de autodiagnóstico verán en el modelo una herramienta útil y eficaz para diagnosticar su situación, detectar sus fortalezas y debilidades y articular los pertinentes planes de mejora.

5. *El compromiso de todos los agentes con la aplicación de los planes de mejora, resultado del proceso de aplicación del modelo.*

La autoevaluación debe entenderse como una acción circular, mediante la cual la institución va a ser capaz de incorporar y consolidar tanto los avances logrados como sus oportunidades de cambio, detectando los efectos beneficiosos e incluso a veces revitalizantes para las instituciones, resultado del diseño y aplicación de forma cooperativa de planes de mejora específicos, que permita afrontar nuevos retos y lograr un mayor grado de compromiso con los requisitos del modelo en posteriores procesos de autorrevisión. El proceso de autoevaluación no finaliza con el diagnóstico en profundidad de la institución, sino que es necesario el compromiso y la cooperación de todos para la definición y aplicación de los pertinentes planes de mejora. Destacar por ello la importancia capital de la existencia de un compromiso con la aplicación de los planes de mejora elaborados por parte de todos los agentes implicados en el autodiagnóstico, sirva como ejemplo de este compromiso el desarrollo de planes de mejora expresado en diferentes publicaciones (Consejería de



Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Dirección General de Formación Profesional. Memoria de actividades 2008, pp.151), lo que permite la creación de una línea de trabajo institucional en torno a los procesos de autoevaluación/revisión iniciados.

## Referencias

- Belver Domínguez, J.L. (2006). *La Evaluación de la Formación Ocupacional. Diseño y aplicación de un modelo para la autoevaluación de Centros*. (Tesis Doctoral). Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Dirección General de Formación Profesional. Memoria de actividades 2008. Disponible en: [http://www.educastur.es/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2589&Itemid=54](http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=2589&Itemid=54)
- De Miguel, M. (2003). *Evaluación de la Calidad de las Titulaciones Universitarias. Guía Metodológica*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- De Miguel, M., San Fabián, J. L. y Belver Domínguez, J. L. (2009). *Guía para la revisión interna y mejora de los centros de formación profesional ocupacional*. Bilbao: Mensajero.
- Escudero, J. M. (1999). De la calidad total y otras calidades. *Cuadernos de Pedagogía*, 285, 77-84.
- Fernández Díaz, M. J. (1997). Evaluación de centros educativos. *RELIEVE*, 3. [Consultado 8 de Jun 2009]. Disponible en: [http://www.uv.es/RELIEVE/v3n1/RELIEVEv3n1\\_0.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v3n1/RELIEVEv3n1_0.htm)
- Gobierno Vasco. Departamento de Educación, Universidades e investigación. Modelos de Gestión, Autoevaluación y Mejora de la FP del País Vasco. [Consultado 8 e Jun 2008]. Disponible en: [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2339/es/contenidos/informacion/agencia/es\\_1967/mogestauteva.html](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2339/es/contenidos/informacion/agencia/es_1967/mogestauteva.html)
- MEC (1997). *Modelo Europeo de Gestión de la Calidad*. Madrid: MEC.
- MEC (2001). *Modelo Europeo de Excelencia. Adaptación a los centros educativos del Modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad*. Madrid: MEC.
- Trinidad Requena, A., Gallego Martínez, D., García Moreno, J. M. y Ayuso Sánchez, L. (2003). La evaluación del Plan Nacional de Evaluación y Calidad Universitaria desde la Grounded Theory. *Papers: Revista de Sociología*, 70, 83-113.