



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha

Consejería de Economía, Empresas y Empleo
Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral



MODELO DE CALIDAD DE ENTIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL (CLM)

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
3. ESTRUCTURA Y DEFINICIÓN	5
3.1. DEFINICIÓN DEL MODELO.....	5
3.2. ESTRUCTURA DEL MODELO.....	6
4. ENTIDADES OBJETO DE EVALUACIÓN	8
5. FASES DE PROCESO DE EVALUACIÓN	8
5.1. AUTOEVALUACIÓN Y PRESENTACIÓN DE SOLICITUD.....	8
5.2. RESOLUCIÓN DE LA SOLICITUD.....	8
5.3. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD.....	9
6. DISTINTIVO DE CALIDAD	10
7. RELACIÓN DE CRITERIOS DE CALIDAD	11



1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo renueva su compromiso con el Modelo de Calidad de Entidades de Formación Profesional en el Ámbito Laboral CLM, instando a los diferentes agentes clave a implicarse y a dar un mayor desarrollo a este proceso, así como contribuir a una cualificación efectiva de todos los participantes en la formación en el ámbito laboral e invitar a las entidades implicadas a ser referente de su zona, potenciando la visibilidad y el reconocimiento por el mercado laboral de la formación impartida en la región.

El Modelo de Calidad de Entidades de Formación Profesional en el Ámbito Laboral CLM se pone a disposición de aquellas entidades, y sus centros de formación, que quieran ser evaluadas en base a una serie de estándares/criterios de calidad previamente establecidos por la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral.

Se trata de un modelo abierto y ajustado a la diversidad de entidades de formación que trabajan en nuestra región, ya que se adapta a las peculiaridades y circunstancias de cada formación, programa o proyecto impartido y a sus características. Un modelo con un carácter dinámico y orientado al progreso y a la mejora continua. Un modelo que mide resultados en términos de progresión en función del esfuerzo-desempeño realizado por la entidad.

La participación de las diversas entidades en este modelo les reportará un mayor reconocimiento social y del alumnado, además de una mayor valoración en las solicitudes de las distintas convocatorias de subvención. Ser entidad de calidad es ser referente para la Formación Profesional en el Ámbito Laboral en su zona.



2. OBJETIVOS

El **objetivo principal** del Modelo de Calidad de Entidades de Formación Profesional en el Ámbito Laboral CLM, en consonancia con el Sistema de Calidad de la Formación Profesional para el Empleo de Castilla-La Mancha (QCLM), es promover y garantizar la calidad y la excelencia de la Formación Profesional en el Ámbito Laboral impartida en Castilla-La Mancha, fomentando la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de esta calidad en las entidades de formación, mediante la evaluación permanente, seguimiento y control de los programas formativos que estas imparten.

Con la publicación de este nuevo modelo, además del objetivo general descrito en el punto anterior, se persiguen como objetivos específicos:

- **Perfeccionar el modelo** de Calidad de Entidades que imparten programas de Formación Profesional en el Ámbito Laboral en Castilla-La Mancha, mediante una renovación completa del Repertorio de Criterios de Calidad. Incluir criterios de calidad que las entidades de formación deberán cumplir, demostrándolo mediante la presentación de evidencias.
- **Fomentar el progreso** mediante la evaluación a través de **4 indicadores de evaluación transversales** que permitirán medir las evidencias presentadas por las entidades en la totalidad de los criterios de calidad definidos según grado de cumplimiento.
- **Reforzar el papel de las entidades de formación como referentes en su entorno**, adaptando el modelo a las diferentes realidades formativas de cada entidad, de forma que todas ellas tengan cabida dentro del modelo de calidad que se define.



3. DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA

3.1. DEFINICIÓN DEL MODELO

El Modelo de Calidad de Entidades de Formación Profesional en el Ámbito Laboral CLM se estructura en 3 ámbitos temáticos que abarcan el proceso formativo de la Formación Profesional en el Ámbito Laboral, así como aspectos transversales que también influyen en la actividad de las entidades. Dentro de estos tres ámbitos se engloban los 19 criterios de calidad que son los objetivos a conseguir por las entidades que participan en el modelo de calidad. Tanto los ámbitos como los 19 criterios están relacionados en el apartado 7.

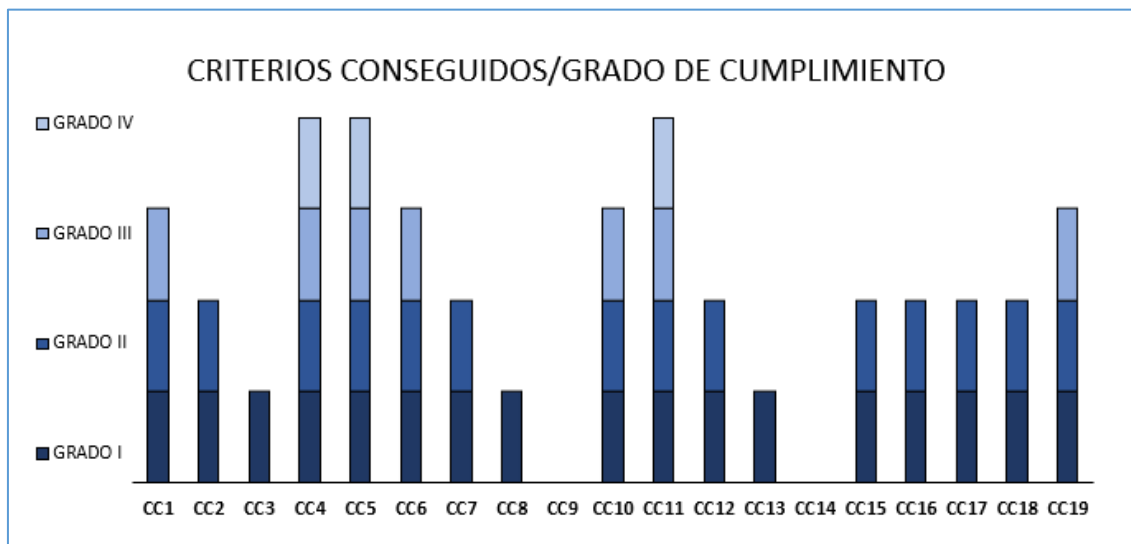
La consecución de los criterios parte de las entidades que desarrollan su actividad dentro de la Formación Profesional en el Ámbito Laboral, a través de la labor que realizan en todo el proceso formativo, que deben describir en las líneas de actuación y acompañarlas con las evidencias correspondientes.

El cumplimiento de los criterios es independiente uno de otro, cada entidad elegirá cuáles quiere trabajar.

Cada criterio de calidad tiene 4 indicadores para determinar el grado de cumplimiento de cada uno de ellos. **Los indicadores definidos** para todos los criterios y su correspondiente grado de cumplimiento son:

- **Planificación:** indicador que mide la planificación de los procesos y/o actuaciones dirigidas a la consecución de un criterio de calidad. Con la evidencia de este indicador se alcanza el cumplimiento de Grado I.
- **Ejecución:** indicador que mide la realización de las actuaciones y/o procesos planificados para la consecución de un criterio. Con la evidencia de este indicador se alcanza el cumplimiento de Grado II.
- **Verificación:** indicador que mide la comprobación de los procesos y/o actuaciones ejecutadas para la consecución de un criterio mediante el análisis de los resultados obtenidos en su ejecución. Con la evidencia de este indicador se alcanza el cumplimiento de Grado III
- **Implementación de mejoras:** indicador que mide la implementación de mejoras y/o el mantenimiento de las actuaciones y/o procesos ejecutados una vez

verificados los procesos y analizados los resultados. Con la evidencia de este indicador se alcanza el cumplimiento de Grado IV.



*Cuadro 1: Gráfico del grado de cumplimiento de los criterios de calidad de una entidad.

3.2. ESTRUCTURA DEL MODELO

MODELO DE CALIDAD DE ENTIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL



*Cuadro 2: Esquema Modelo de Calidad de Entidades de Formación en el Ámbito Laboral CLM.



Grupos de Criterios de Calidad. Categorías en las que se clasifican los distintos criterios atendiendo a su contenido. En el modelo de calidad se establecen tres grandes grupos de clasificación de criterios de calidad y dos subgrupos dentro de uno de los principales:

- Criterios de **diseño** de la oferta formativa.
- Criterios de **desarrollo** de la oferta formativa:
 - Técnicos - Administrativos
 - Técnicos - Pedagógicos
- Criterios de **responsabilidad y presencia social**

Criterio de Calidad. Los objetivos específicos definidos y estandarizados, cuyo cumplimiento permite el aseguramiento eficaz y eficiente orientado a la mejora de la Formación Profesional en el Ámbito Laboral en Castilla-La Mancha.

Líneas de actuación. Todos los procesos y/o actuaciones definidas por la entidad de formación en función de sus necesidades y tipología que, una vez realizadas, permitirán demostrar mediante las evidencias derivadas de su desarrollo, el cumplimiento de los criterios de calidad.

Indicador de evaluación de la calidad. Aquella variable que permite observar y medir los procesos y/o actuaciones desarrolladas por una entidad de formación en distintas etapas, a través de los cuales logrará cuantificar el grado de cumplimiento de cada criterio de calidad.

Evidencia. Demuestra que un objetivo se cumple. Son los datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. La evidencia *debe ser*:

- Fiable, de confianza, veraz.
- Relevante, debe de tener importancia, ser significativa y esencial.
- Contundente, evidente, convincente, no puede dar lugar a duda.
- No interpretable, solo puede tener un significado, una única interpretación.

De manera general existen tres tipos:

- **Físicas**, cualquier evidencia de naturaleza material. Por ejemplo, una fuente documental (facturas, contratos, fotografías de objetos...), infraestructuras, etc.
- **Analíticas**, cualquier evidencia fruto del análisis riguroso. Por ejemplo, un cálculo determinado, datos comparativos...



- **Testimoniales**, evidenciada a través de la observación directa por parte del técnico evaluador al no haber posibilidad de demostración material o documental.

4. ENTIDADES OBJETO DE EVALUACIÓN

Serán objeto de evaluación conforme a este Modelo todas las entidades con presencia en Castilla-La Mancha, inscritas y/o acreditadas en el *Registro Estatal de Entidades de Formación* y que lo soliciten conforme a las instrucciones de la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral publicadas en la web de Empleo y Formación (<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/>).

5. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

5.1. AUTOEVALUACIÓN

La entidad realizará un proceso interno de autovaloración conforme a todos los criterios de calidad del Modelo y enviará el cuaderno de evaluación señalando aquellos criterios que considere que cumple, aportando las evidencias que confirmen su cumplimiento y la descripción de las correspondientes líneas de actuación.

Para ello habrá de seguir las instrucciones dictadas al efecto por la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral, disponibles en la web de Empleo y Formación (<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/>).

5.2. MEDICIÓN DE LOS CRITERIOS DE CALIDAD

El equipo de evaluación encargado de hacer el seguimiento al modelo de calidad revisará las solicitudes y cuadernos de evaluación con las evidencias y líneas de actuación descritas, emitirá el correspondiente informe, con indicación de los criterios alcanzados y su grado de cumplimiento.

Cada vez que la entidad quiera alcanzar nuevos criterios o grados de cumplimiento, deberá presentar una nueva solicitud junto a un nuevo cuaderno, señalando aquellos aspectos a evidenciar, siguiendo lo indicado anteriormente.



Las actuaciones relativas a la participación en el Modelo de Calidad de Entidades de Formación en el Ámbito Laboral CLM se plantean como una actividad continua en el tiempo. Durante este proceso, la entidad debe avanzar en la consecución de los diferentes criterios que componen el Modelo de Calidad.

5.3. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD.

La Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral, a través de la entidad externa especializada e independiente realizará una evaluación permanente de las entidades de formación y de sus centros integrados en el “Sistema QCLM” que garantice el mantenimiento del efectivo cumplimiento de los criterios de calidad y de los grados obtenidos, a cuyos efectos realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos y evidencias en que se fundamentó su obtención.

Sin perjuicio de las facultades de control y evaluación que corresponden a la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral, que podrán ser ejercidas de manera permanente, las actuaciones de seguimiento y control de la calidad de las entidades de formación y de sus centros serán, al menos, las siguientes:

SEGUIMIENTO IN SITU ANUAL. - Una vez al año, con carácter obligatorio, y mediante convocatoria del personal técnico de evaluación, se realizará una visita a la entidad de formación o a alguno de los centros de formación que ésta tiene acreditados. La visita tendrá carácter principalmente informativo/orientativo.

SEGUIMIENTO BIENAL. - Cada 2 años se realizará una revisión obligatoria del estado global de la calidad de la entidad. En esta revisión, se verificará si se mantiene el cumplimiento de todos los criterios que la entidad tenga alcanzados hasta ese momento.

REVISIÓN DE OFICIO CONTINUA. - La calidad de las entidades de formación se encuentra en permanente revisión. Tendrán lugar cuando de las actuaciones realizadas por la entidad de formación, se aprecie la necesidad de comprobar el cumplimiento de alguno o varios de los criterios de calidad obtenidos inicialmente, en cualquier momento y según criterio técnico.



6. DISTINTIVO DE CALIDAD

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo, a través de la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral, trabaja en asegurar una formación de calidad que ayude a incrementar la competitividad de las empresas de Castilla-La Mancha. Con este fin, es necesario llegar a la excelencia en la cualificación de los recursos humanos con los que cuenta la región.

Para ello se habilita el distintivo de calidad que otorga un reconocimiento a la entidad por su esfuerzo y trabajo en la práctica formativa y como referente profesional de su zona. Este se concederá siempre a solicitud de la entidad interesada cuando reúna una serie de requisitos mínimos que se especificarán en las instrucciones, y siempre tras la valoración de un equipo técnico y de la administración.

La concesión del distintivo tendrá una vigencia de dos años y permitirá a la entidad ser reconocida oficialmente por la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral por sus prácticas de calidad en el diseño y la planificación de sus acciones formativas, en la verificación de sus procesos y en la implementación de mejoras si ello lo requiriera.



7. RELACIÓN DE CRITERIOS DE CALIDAD

CRITERIOS DE DISEÑO DE LA OFERTA FORMATIVA DE LA ENTIDAD DE FORMACIÓN.

CC1 – *Cubrir las necesidades de formación detectadas por la entidad con la oferta formativa.*

CC2 – *Garantizar que las necesidades de la oferta formativa se puedan cubrir con los perfiles docentes necesarios.*

CC3 - *Garantizar que las necesidades de la oferta formativa se puedan cubrir con los perfiles profesionales no docentes necesarios.*

CRITERIOS DE DESARROLLO DE LA OFERTA FORMATIVA EN LA ENTIDAD DE FORMACIÓN.

TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

CC.4 – *Garantizar que la gestión de los recursos humanos en la entidad de formación parte de una estructura organizacional que sea funcional.*

CC.5 – *Garantizar que la gestión de los recursos materiales se realiza de manera organizada y funcional en la entidad de formación.*

CC.6 – *Garantizar que la gestión de las infraestructuras se realiza de manera organizada y funcional en la entidad de formación.*

CC.7 – *Sistematizar el uso de las nuevas tecnologías en la gestión administrativa y en los procesos de comunicación de la entidad de formación.*

TÉCNICOS-PEDAGÓGICOS.

CC.8– *Favorecer las nuevas tecnologías como recurso didáctico y canal de comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la oferta formativa a impartir.*

CC.9. – *Adaptar los contenidos formativos a impartir en la oferta formativa en base a las necesidades / innovaciones detectadas en el sector profesional de referencia.*

CC.10. – *Garantizar en el proceso de impartición una línea de actuación común/coherente en cuanto a los diferentes elementos que la componen (evaluación, impartición...)*

CC.11 – *Se realiza la evaluación del desempeño de los formadores encargados de la impartición de la/s acción/es formativa/s.*



CC.12 – *Se realiza la evaluación del desempeño de la labor tutorial realizada por los formadores encargados de las prácticas de las acciones formativas (tutores de prácticas).*

CC.13 – *Asegurar la coordinación/comunicación entre los tutores del centro de formación y centro de trabajo.*

CRITERIOS DE RESPONSABILIDAD Y PRESENCIA SOCIAL DE LA ENTIDAD

CC.14 – *Establecer estrategias que contribuyan a la satisfacción de los profesionales que conforman el equipo humano de la entidad de formación.*

CC.15 – *Establecer estrategias que posibiliten el desarrollo personal del alumnado de la entidad de formación, en cuanto a competencias transversales que influyen en el ámbito laboral.*

CC.16 – *Establecer estrategias que posibiliten el desarrollo profesional del alumnado de la entidad de formación.*

CC.17 – *Promover el perfeccionamiento profesional de los miembros que conforman el equipo de profesionales (docentes y/o no docentes) de la entidad de formación.*

CC.18 – *Establecer estrategias de sostenibilidad y responsabilidad medioambiental en la entidad de formación.*

CC. 19 – *Potenciar la imagen pública de la entidad de formación como referente de la formación profesional para el empleo.*