

# ESTUDIO SOBRE LA VALIDACIÓN DEL MODELO EFO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DIRIGIDOS A COLECTIVOS CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

**INMACULADA CHIVA SANCHIS'**  
*Universidad de Valencia*

En este artículo se pretende resumir las evidencias de validación, encontradas a partir de una investigación evaluativa en un contexto natural, acerca del uso del Modelo EFO (Modelo de Evaluación de la Formación Ocupacional) para evaluar los programas específicos de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a colectivos con riesgo de exclusión social (mujeres, jóvenes y parados de larga duración mayores de 40 años). Esto supone mostrar su calidad métrica y utilidad respecto a los usos para los que se diseñaron.

Se plantean, por tanto, tres líneas de estudio para alcanzar el objetivo de la investigación:

- La contextualización del estudio.
- La comprobación del funcionamiento diferencial del instrumento y su adecuación a los colectivos y programas que se estudian.
- La recogida de evidencias para la determinación del sistema de interpretación de puntuaciones del instrumento en los colectivos y programas específicos.

**Palabras clave:** *Colectivos en riesgo de exclusión social (mujeres, jóvenes y mayores de 40 años), Evaluación de programas, Formación Ocupacional específica, Validez.*

## Introducción

La sociedad del conocimiento, en paralelo con otras amplias tendencias socioeconómicas, como la globalización, los cambios en la estructura familiar, los cambios demográficos, el impacto de las tecnologías de la sociedad de la información..., plantea a la Unión Europea, y por ende a sus ciudadanos, tantos beneficios potenciales como retos. Para poder aprovechar

esas oportunidades y participar activamente en la sociedad, es fundamental adquirir continuamente conocimientos y aptitudes. Al mismo tiempo, las condiciones competitivas ventajosas dependen cada vez más de la inversión en capital humano, es decir, de la inversión en formación como un instrumento de mejora a lo largo de la vida de una persona. Por tanto, la formación se convierte en un eje de acción social y un poderoso motor del crecimiento económico, que se

inserta dentro del concepto de aprendizaje permanente o de educación a lo largo de la vida, destacado por el Consejo Europeo de Lisboa como componente básico del Modelo Social Europeo y una prioridad fundamental de la Estrategia Europea de Empleo que se inserta en las llamadas Políticas Activas de Empleo (OCDE, 2002; CEDEFOP, 1997; Consejo y Comisión Europea, 2004 «Educación y Formación, 2010»).

Por otro lado, la sociedad del conocimiento plantea considerables riesgos e incertidumbres, pues amenaza con provocar mayores desigualdades y aumentar la exclusión social, sobre todo en el terreno laboral, tanto por edad como por sexo (García Nieto, 1993; Pedraza, 2001). Concretamente, hay tres colectivos que el mercado de trabajo actual ha dejado «descolgados»: las mujeres, los jóvenes y los parados de larga duración mayores de 40 años, por sus características diferenciales que se detallan en la tabla 1.

Dentro de este marco, la Unión Europea a través del Fondo Social Europeo, junto con los gobiernos nacionales y regionales, organiza actividades orientadas a la formación para el empleo como medio al servicio de la inserción social y laboral, de la adquisición de cualificaciones, para el desarrollo económico y la dinamización del territorio... (Consejo Europeo de Lisboa, 2000; Estrategia Europea para el Empleo, 1997; Comisión Europea, 2000). La implicación de las distintas instituciones y entidades en la organización y

desarrollo de esta actividad genera un panorama de actuación político-administrativo complejo a la hora de realizar un seguimiento y evaluación.

En el contexto español, y concretamente en la Comunidad Valenciana, se considera desde hace unos años a la Formación Ocupacional y Continua como un instrumento eficaz de dinamización del empleo. Esta consideración ha generado un proceso de revisión y reforma del sistema de Formación Profesional gestionado por las Administraciones Públicas para dar respuesta a las necesidades de modernización e incremento de la competitividad del sistema productivo, atender a las demandas de cualificación de la población activa e implementar las medidas adoptadas por la Unión Europea en este tema.

Dentro de este proceso de modernización, concretamente en la Comunidad Valenciana, en 1993 fueron traspasadas las competencias en materia de Formación Profesional Ocupacional por el Estado a la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana. En ese momento, el conseller D. José Sanmartín Esplugues se propuso introducir cambios en la gestión de la Formación Ocupacional, con el objeto de mejorar su calidad.

Estos cambios supusieron una reorganización de las Acciones Formativas, sobre todo respecto al sistema de adjudicación de subvenciones para el desarrollo de éstas, así como el control y

**TABLA 1. Características diferenciales de los colectivos de mujeres, jóvenes y mayores de 40 años**  
(extraído de Chiva, 2003)

Mujeres	Jóvenes	Mayores de 40 años
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor tasa de desempleo</li> <li>• Contratos más deficitarios</li> <li>• Salarios menores</li> <li>• Poco tiempo actualización y búsqueda de trabajo</li> <li>• Fuerza sustitutiva o concurrente a la masculina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paro de larga duración</li> <li>• Trabajos precarios</li> <li>• Empleo/paro adaptación</li> <li>• Falta de cualificac. sufic. o superespecial. acad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempleo larga duración</li> <li>• Discriminación laboral y formativa por la edad</li> <li>• Trabajos precarios</li> <li>• Desajuste en la cualificación</li> </ul>

seguimiento de su desarrollo. En este proceso de cambio forma parte fundamental la evaluación, ya que en la selección de solicitudes de las entidades colaboradoras se introdujo un doble sistema de evaluación, que combinaba la valoración técnica con la valoración emitida por un comité de expertos. Pero el papel de la evaluación no sólo se centraba en la selección de solicitudes, iba más allá: conllevaba la evaluación del desarrollo de los propios Programas de Formación Ocupacional, centrándose sobre todo en la calidad de la docencia de las acciones formativas. Este segundo aspecto de la evaluación fue encargado por la Consellería a un equipo del Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, de la Universitat de València, dirigido por los profesores Jesús M. Jornet y Jesús M. Suárez, lo que generó el Modelo de Evaluación de la Formación Ocupacional (Modelo EFO)<sup>2</sup>.

La investigación que aquí se presenta surge a partir del proyecto aludido en el párrafo anterior, y sigue la línea de trabajo implementada

por los profesores J. M. Jornet y J. M. Suárez (1996, a, b y c) y continuada por la profesora M. J. Perales (2000), en este último caso centrada en el Programa de Inserción al Trabajo (programa más numeroso y representativo). En este trabajo, concretamente nos centraremos en los Programas de Formación Ocupacional dirigidos a colectivos con riesgo de exclusión social (mujeres, jóvenes y parados de larga duración mayores de 40 años), sin olvidar la referencia constante al Programa de Inserción al Trabajo y a los resultados obtenidos previamente<sup>3</sup>.

### Objetivos de la investigación

«Aportar evidencias de validación<sup>4</sup> acerca de los instrumentos del Modelo EFO<sup>5</sup> para la evaluación de programas de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a colectivos con riesgo de exclusión social (mujeres, jóvenes y parados de larga duración mayores de cuarenta años)».

**TABLA 2. Bloques de objetivos y objetivos operativos del estudio empírico** (extraído de Chiva, 2003)

Bloques objetivos	Objetivos operativos
Objetivos relativos a la evaluación como contexto del estudio de validación	Contextualizar el estudio, tomando como variables moduladoras: Sexo y Edad
Objetivos relativos al funcionamiento diferencial del instrumento. Adecuación del funcionamiento del EFO 2	Analizar diferencialmente los resultados globales, dimensiones e ítems: contraste de hipótesis entre los diferentes colectivos y programas considerados Analizar la consistencia interna de la escala en el Segundo Pase en las diversas subpoblaciones establecidas en función de las variables consideradas (Sexo y Edad) y programas Analizar la capacidad de discriminación de los elementos y dimensiones en el Segundo Pase en las diversas subpoblaciones establecidas
Objetivos dirigidos a aportar evidencias para la determinación del sistema de interpretación de puntuaciones del EFO 2 para poblaciones específicas	Explorar la estructura dimensional de la escala, en el Segundo Pase, a través de las diversas subpoblaciones establecidas Analizar el peso diferencial de las dimensiones respecto a la valoración global de la escala, en el Segundo Pase, a través de las diversas subpoblaciones establecidas Explorar tipologías de perfiles de calidad identificables a partir de la escala, en el Segundo Pase, a través de las diversas subpoblaciones establecidas



se corresponden con las valoraciones de los alumnos, siendo todas representativas (a nivel de significación de 0,01). Se han considerado como estratos de la muestra dos variables moduladoras *Sexo* y *Edad* y tipo de programa: Programa Inserción o programas específicos, con las subpoblaciones que aparecen en la tabla 3.

Tenemos que tener en cuenta que no se trata de un estudio muestral sino poblacional, ya que trabajamos con el conjunto entero de valoraciones que se recogieron en el ejercicio 96 para cada uno de los programas objeto de nuestro estudio.

## Resultados

Siguiendo el objetivo general, se han establecido tres bloques de objetivos específicos (véase tabla 1), que generan distintos estudios. A continuación se presentan los resultados extraídos de cada uno de los estudios, a partir de los cuales se han establecido las correspondientes comparaciones entre los grupos generados a partir de las variables moduladoras (*Sexo* y *Edad*) y el tipo de programa.

### Bloque I. Relativo a la evaluación como contexto del estudio de validación

Este bloque tiene como finalidad contextualizar el estudio tomando como variables moduladoras *Sexo* y *Edad*. Para ello se ha realizado la presentación de los resultados obtenidos en el EFO 1 y EFO 2. Estos resultados proveen de un contexto de estudio que da significado y sentido a los siguientes objetivos, de la misma forma que pretenden aportar una primera evidencia de validación de los instrumentos.

Respondiendo a este objetivo se presentarán los resultados obtenidos a partir de las opiniones de los alumnos/as, como usuarios del programa de formación, emitidas al 20% (EFO 1) y al

80% (EFO 2) de la acción formativa. Por tanto, de acuerdo con el tipo de estudio tan sólo se han utilizado análisis descriptivos univariados.

La información relevante extraída en este objetivo es fundamentalmente de entrada y proceso, como se observa en la tabla 4. Esta información relevante para este estudio se organiza en varias dimensiones, que agrupan indicadores y variables abordadas por los alumnos/as.

De modo general, podemos empezar las conclusiones de los resultados descriptivos recordando que las valoraciones de los alumnos/as, independientemente del colectivo y del programa al que pertenezcan, han sido en general bastante positivas (afirmación que es concurrente con las conclusiones del estudio de Perales, 2000, respecto al programa Inserción al Trabajo).

Sin embargo, no podemos dejar de apreciar que se produce una reducción de la satisfacción en el segundo pase (valoración realizada una vez transcurrido el 80% de la acción formativa) en todos los colectivos y programas. Esta diferencia se podría explicar en función del tiempo transcurrido entre el primer pase (al 20% de la acción formativa) y el segundo pase, de forma que en la primera aplicación se mantienen los niveles de expectativas elevados, debido a que existen menos elementos de juicio para la valoración. De este modo, las valoraciones suelen ser menos críticas (esta conclusión también se confirmó en el estudio de Perales, 2000).

Tras este comentario general, pasemos a recordar las conclusiones generales por dimensiones que, en general, son similares tanto en función de la variable *Sexo* como en función de la variable *Edad* y en los distintos programas.

Las características más importantes derivadas de los resultados obtenidos se pueden sintetizar del siguiente modo:

- En primer lugar, la dimensión mejor valorada en todos los colectivos y programas

TABLA 4. Resumen Dimensiones e ítems de ambos pases

Dimensión	Aspectos	EFO 1	EFO 2
<b>Entrada</b>			
Infraestructura	Características de las instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cond. aula teórica (I. 8)</li> <li>• Cond. aula práctica (I. 10)</li> <li>• Adecuación de equipos aula de prácticas (I. 11)</li> <li>• Prácticas seguras (I. 20)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura, equipos y material (I. 5)</li> </ul>
	Doc. y materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adec. material teórico (I. 9)</li> <li>• Disponibilidad materiales para prácticas (I. 12)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adec. material teórico (I. 6)</li> <li>• Disponibilidad materiales para prácticas (I. 7)</li> </ul>
Organización	Org. general	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información. (I. 1)</li> <li>• Disponib. material (I. 2)</li> <li>• Evaluación inicial (I. 3)</li> <li>• Cumplim. calendario (I. 4)</li> <li>• Adecuación horarios (I. 5)</li> <li>• Valoración general de la organización (I. 6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplim. calendario (I. 1)</li> <li>• Cumpl. horarios (I.2)</li> <li>• Valoración general de la organización (I. 3)</li> </ul>
	Org. prácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuac. de la dedicac. de tiempo a prácticas. (I. 7)</li> <li>• Prácticas vinculadas al trabajo real (I. 21)</li> <li>• Prácticas vinculadas a la teoría (I. 22)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuac. de la dedicac. de tiempo a prácticas. (I. 4)</li> <li>• Prácticas vinculadas al trabajo real (I. 15)</li> <li>• Prácticas vinculadas teoría (I. 16)</li> <li>• Prácticas desarrolladas con seguridad (I. 14)</li> </ul>
Profesorado	Claridad explic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de las explicaciones (I. 13)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de las explicaciones (I. 8)</li> </ul>
	Relación al.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetuosidad con los alumnos/as (I. 14)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetuosidad con los alumnos/as (I. 9)</li> </ul>
<b>Proceso</b>			
Metodología docente		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación Metodología didáctica (I. 15)</li> <li>• Comunicación profesor- alumno (I. 16)</li> <li>• Participación (I. 17)</li> <li>• Evaluación (I. 18)</li> <li>• Atención personal (I. 19)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación Metodología didáctica (I. 10)</li> <li>• Comunicación profesor- alumno (I. 11)</li> <li>• Participación (I. 12)</li> <li>• Evaluación y Atención individualizada (I. 13)</li> </ul>
Expectativas		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción información recibida (I. 23)</li> <li>• Percep. capacitación (I. 24)</li> <li>• Percepción mayores opciones empleo (I. 25)</li> </ul>	
Adecuación prácticas			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas vinculadas al trabajo real (I. 15)</li> <li>• Prácticas vinculadas a la teoría (I. 16)</li> </ul>
Empleo	Gest. Inserción		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración gestiones por la inserción (I. 17)</li> <li>• Orientación prof. (I. 18)</li> <li>• Técnicas de búsqueda empleo (I. 19)</li> </ul>
	Expectativas		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción campo profesional (I. 20)</li> <li>• Percepción capacitación (I. 21)</li> <li>• Percepción mayores opciones empleo (I. 22)</li> </ul>
Valor. general			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Val. calidad del curso (I. 23)</li> <li>• Curso recomendable (I.24)</li> </ul>

**TABLA 5. Valoraciones medias globales de los grupos establecidos en función de la variable sexo, en los sucesivos pases**

	Primer Pase (EFO 1)	Segundo Pase (EFO 2)
Hombres Programa Inserción al Trabajo	4,23	4,06
Mujeres Programa Inserción al Trabajo	4,32	4,12
Alumnas Programa específico de Mujeres	4,39	4,09

**TABLA 6. Valoraciones medias globales de los grupos establecidos en función de la variable edad, en los sucesivos pases**

	Primer Pase (EFO 1)	Segundo Pase (EFO 2)
Jóvenes Programa Inserción al Trabajo	4,28	4,10
Adultos Programa Inserción al Trabajo	4,28	4,07
Mayores 40 años Programa Inserción al Trabajo	4,40	4,21
Alumnos/as Programa esp. de Jóvenes	3,99	3,40
Alumnos/as Programa esp. Mayores de 40 años	4,23	4,07

analizados es siempre el *Profesorado*, seguida a continuación de la dimensión *Metodología docente*. Por tanto, el estilo docente se revela como el punto fuerte de la calidad de la Formación Profesional Ocupacional, según es precisado por el alumnado.

- En segundo lugar, respecto a las valoraciones más bajas, la dimensión *Infraestructura* es la peor valorada en primer pase en el caso del colectivo de mujeres, tanto del Programa Inserción al Trabajo como del Programa específico de Mujeres y por parte del colectivo de jóvenes del Programa Inserción y en los Programas específicos de Jóvenes y Mayores de 40 años; y, por otro, la dimensión *Expectativas* es la peor valorada en el caso del colectivo de hombres del Programa Inserción, así como de los colectivos de adultos y mayores de 40 años de ese mismo programa. En el segundo pase, se observa que la peor valorada es *Empleo* en todos los grupos, aunque en el caso del Programa específico de

Jóvenes la peor valorada es *Organización*. Como vemos, las mejoras que destaca el alumnado a realizar en las distintas acciones formativas cambian de un pase a otro, importándoles más en primer pase las infraestructuras y, en el segundo, al estar más cerca del final del curso, las perspectivas de empleo. Sería necesario mejorar estos aspectos que son valorados por los alumnos/as menos satisfactoriamente.

- En tercer lugar, por colectivos analizados en función de la variable *Sexo* (véase tabla 3), se observa que los hombres del Programa Inserción al Trabajo serían el grupo menos satisfecho en ambos pases, aunque en el segundo pase las alumnas del programa específico se muestran menos satisfechas en algunas dimensiones (*Profesorado*, *Organización* y *Adecuación de las prácticas*). El colectivo más satisfecho en el primer pase son las alumnas del Programa específico de Mujeres, y en el segundo pase las mujeres del Programa Inserción al Trabajo. Podemos decir que las alumnas del

Programa específico de Mujeres manifiestan unas expectativas muy altas en el primer pase, pero con el transcurso del tiempo éstas no se cumplen, lo que conlleva que este grupo sea el menos satisfecho en algunas de las dimensiones de segundo pase.

- Por último, por colectivos analizados en función de la variable *Edad* se observa que (véase tabla 4), en ambos pases, el colectivo más crítico son los alumnos/as del Programa específico de Jóvenes, y el colectivo más satisfecho, en ambos pases, son los mayores de 40 años del Programa Inserción al Trabajo; aunque los alumnos/as del Programa específico de Mayores de 40 años son el grupo más satisfecho en algunas dimensiones: *Expectativas* de primer pase, y *Profesorado* y *Metodología docente* de segundo pase.

## Bloque II. Relativos al funcionamiento diferencial del instrumento. Adecuación del funcionamiento del EFO 2

El primero de los objetivos de este bloque pretende:

«Analizar diferencialmente los resultados globales, dimensiones e ítems: contraste de hipótesis entre los diferentes colectivos y programas considerados».

Derivadas de este objetivo se van a extraer las consideraciones más importantes a partir de los análisis de contraste de hipótesis, distinguiendo entre los resultados en función del sexo y, a continuación, los resultados en función de la variable *Edad*.

En función de la variable *Sexo* se observa que:

- En todas las dimensiones de los cuestionarios y en los resultados globales, tanto de primer como de segundo pase, se dan diferencias significativas entre hombres y

mujeres del Programa Inserción al Trabajo, con una tendencia clara en todos los casos: las mujeres manifiestan su satisfacción en mayor medida que los hombres.

- Por otra parte, en cuanto a la comparación de las valoraciones de las alumnas del Programa específico de Mujeres con, por un lado, el total de alumnos/as del Programa Inserción al trabajo, y, por otro, con el colectivo de mujeres de este mismo programa, se observa que:

– En el caso de los resultados globales obtenidos en los cuestionarios de evaluación de las distintas acciones formativas, se dan más diferencias significativas en el primer que en el segundo pase, y, cuando encontramos diferencias, se dan por dos hechos distintos dependiendo del pase. En el primer pase, porque las alumnas del programa específico tienen valoraciones más altas que los del Programa Inserción al Trabajo, y en el segundo pase porque las alumnas del programa específico se muestran más críticas.

– Respecto a las dimensiones, se presentan diferencias en la mayoría de las dimensiones e ítems, aunque en el caso de la dimensión *Infraestructura* y *Valoración General* no se dan puesto que las valoraciones entre grupos son muy similares.

En función de la variable *Edad* se observa que:

- En primer lugar, tanto a nivel de resultados globales de primer y segundo pase como a nivel de dimensiones se dan diferencias significativas entre los grupos de edad establecidos en el Programa Inserción al Trabajo, debidas en todos los casos a que los mayores de 40 años se muestran más satisfechos que los otros dos grupos de edad (jóvenes y adultos).
- En segundo lugar, al comparar las valoraciones del alumnado del Programa específico de Jóvenes con las valoraciones

del grupo total del Programa Inserción al Trabajo y con el colectivo de jóvenes de ese mismo programa, se observa que se producen diferencias significativas en todas las dimensiones y en la mayoría de ítems, debido a que en todos los casos los alumnos/as del Programa específico de Jóvenes tienen valoraciones más bajas que los alumnos del Programa Inserción al Trabajo. Se observan menos diferencias en los ítems de las dimensiones de *Empleo* y *Expectativas*, debido a que en estos dos casos las valoraciones son similares entre los grupos.

- En tercer lugar, al comparar las valoraciones de los alumnos del Programa específico de Mayores de 40 años con las valoraciones, por un lado, del total del alumnado del Programa Inserción al Trabajo y, por otro, con el colectivo de mayores de 40 años de este mismo programa, se observa que se dan menor número de diferencias en las dimensiones e ítems que en el caso anterior, y éstas también disminuyen cuando comparamos el Programa específico de Mayores de 40 años y el colectivo de Mayores de 40 años del Programa Inserción. Sin embargo, cuando éstas se presentan, suelen ser porque los alumnos del Programa específico de Mayores de 40 años tienen valoraciones más bajas que el resto de grupos; aunque en el caso de las dimensiones *Metodología docente* y *Empleo* la tendencia cambia, puesto que los alumnos del programa específico tienen valoraciones más altas en este caso.

El *segundo objetivo*, que trata de descubrir la funcionalidad del instrumento utilizado en los distintos colectivos y programas estudiados a través del análisis de consistencia interna y homogeneidad de los ítems, contempla:

«Analizar la consistencia interna de la escala en el segundo pase en las diversas subpoblaciones establecidas en función de las variables consideradas (Sexo y Edad) y programas».

Para lograr este objetivo, tan sólo se han utilizado como muestras los colectivos y programas de segundo pase (EFO 2 —valoraciones realizadas al 80% de la acción formativa), debido a que los de primer pase tan sólo tienen una función formativa de detección de problemas, mientras que los de segundo son la base de la valoración final de la calidad de las distintas acciones formativas.

Los resultados, tanto en función de la variable *Sexo* como de la variable *Edad* respecto a la consistencia interna de la escala (después de realizar el análisis de fiabilidad), informan de que el funcionamiento global del instrumento puede valorarse muy satisfactoriamente. Es decir, los niveles de consistencia interna son muy elevados (superando el 0,92 en todos los casos), y debido a que ningún elemento disminuye el valor de alfa, situándose todos los ítems en coeficientes medios o altos en cuanto a su homogeneidad. Esta situación tiene algunas excepciones:

- En el caso del Programa específico de Mujeres, se produce un decremento en el valor de la consistencia en unos pocos ítems (2, 18 y 19), que también se refleja en su bajo valor de homogeneidad<sup>9</sup>.
- En el caso del Programa específico de Jóvenes se produce un decremento en el valor de la consistencia en el ítem 8<sup>10</sup>.
- En el caso del Programa específico de Mayores de 40 años, en los ítems 2, 8 y 12<sup>11</sup>.

El *tercer objetivo* que completa este bloque, que pretende valorar el funcionamiento y adecuación del instrumento en los distintos colectivos y programas, trata de:

«Analizar la capacidad de discriminación de los elementos y dimensiones en el segundo pase en las diversas subpoblaciones establecidas en función de las variables consideradas (Sexo y Edad) y programas».

Respecto a este estudio que analiza la capacidad de discriminación de los elementos y

dimensiones entre grupos extremos (27,5% superior, y 27,5% inferior), se realizan dos tipos de estudios, aplicados a la misma muestra que en el estudio anterior:

- Constancia de existencia de valoraciones negativas de los alumnos.
- Análisis de diferencias entre las medias de ítems y dimensiones entre grupos extremos a través de pruebas t.

En general se observa constancia de una valoración global positiva, tanto del Programa Inserción al Trabajo como de los programas específicos estudiados (este hecho ya se detectó en anteriores estudios, donde se utiliza la satisfacción de los usuarios como indicador [Jornet *et al.*, 1993, y Perales, 2000]), aunque esta valoración tan positiva no es tan clara en el caso del Programa específico de Jóvenes.

Por otra parte, los instrumentos utilizados han sido capaces de discriminar entre las peores acciones formativas, derivadas de las valoraciones negativas del alumnado. Aunque en el caso del Programa específico de Jóvenes se produce una situación inversa: el instrumento es capaz de detectar las acciones formativas mejor valoradas, puesto que cerca del 60% de los sujetos apuntan que éstas no han sido positivas (esto puede llevar a plantearnos la mejora de este programa).

Respecto a las variables moduladoras estudiadas, podemos decir que en ambos casos se observan diferencias significativas entre los grupos extremos de valoraciones para las distintas dimensiones e ítems que componen el cuestionario, con un nivel de significación mayor que 0,001 (a partir de la aplicación de la prueba t), debido a que el instrumento tiene una estructura dimensional establecida en todos los programas y colectivos, con la excepción del Programa específico de Jóvenes, donde no podemos afirmar este hecho de manera tan rotunda debido a que algunos ítems como el 3, 13, 14, 17, 22 y 23 no muestran diferencias significativas entre los grupos

extremos, al igual que sucede con algunas dimensiones como *Infraestructura y Empleo*. Estas excepciones pueden ser debidas a la homogeneidad de las valoraciones de las acciones formativas evaluadas en cuanto a su calidad y a las bajas valoraciones en este programa específico determinado.

### Bloque III. Objetivos dirigidos a aportar evidencias para la determinación del sistema de interpretación de puntuaciones

El último bloque de objetivos es el referido a aportar evidencias para la determinación de un sistema de interpretación de las puntuaciones para los colectivos y programas analizados, y se concreta en tres objetivos operativos.

El primero de estos objetivos supone:

«Explorar la estructura dimensional de la escala, en el segundo pase, a través de las diversas subpoblaciones establecidas en función de las variables consideradas (Sexo y Edad) y programas».

Mediante este objetivo se valida la interpretación de los resultados, realizando el análisis factorial de componentes principales mediante el método de rotación oblicua (oblimin directa). Este método se ha elegido para no forzar metodológicamente la presentación factorial resultante, dado que no partimos de que los factores deban de ser ortogonales. Derivados de este análisis realizado sobre las valoraciones que realizan los sujetos al 80% de realizar la acción formativa, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Obtenemos soluciones factoriales con cuatro y cinco factores, dependiendo de los colectivos. En función de la variable *Sexo* se extraen cuatro factores en el caso de los hombres y de las mujeres del Programa Inserción al Trabajo, y cinco en el caso del Programa específico de Mujeres. Y en función de la variable *Edad* se extraen cuatro factores en jóvenes y mayores

de 40 años del Programa Inserción al Trabajo y el Programa específico de Mayores de 40 años, y cinco en el caso de los adultos del Programa Inserción y en el Programa específico de Jóvenes.

- El primer factor explica más del 40% de la varianza y con mayor número de ítems.
- Puntos comunes en el contenido de los factores:
  - Los aspectos docentes se concretan en un solo factor.
  - Las gestiones para el empleo se constituyen en un factor.
  - Los ítems 23 y 24, pertenecientes a la dimensión valoración general, están presentes en más de una dimensión.
- La estructura factorial resultante no identifica una estructura empírica del cuestionario consistente y generalizable. Por tanto, el instrumento será capaz de reflejar realidades distintas.

El segundo de los objetivos que se contempla en este bloque es:

«Analizar el peso diferencial de las dimensiones respecto a la valoración global de la escala, en el segundo pase, a través de las diversas subpoblaciones establecidas en función de las variables consideradas (Sexo y Edad) y programas».

Este objetivo se lleva a cabo a través de estudios de regresión múltiple realizados para cada programa y colectivo, considerando la puntuación total como criterio, y las dimensiones correspondientes como predictores. Podemos extraer las conclusiones que a continuación se detallan de los estudios de regresión, conclusiones que se repiten tanto en función de la variable *Sexo* como en función de la variable *Edad*, utilizando como muestra las valoraciones de los alumnos realizadas al 80% de la acción formativa.

En primer lugar, la explicación de la varianza total en todos los estudios de regresión realizados

alcanza prácticamente el 100%, lo que supone un patrón de valoración de los distintos colectivos a través de las dimensiones, caracterizado como muy consistente. En segundo lugar, el peso diferencial que cada una de las dimensiones tiene respecto a la explicación de la puntuación total del cuestionario EFO 2 tiene un patrón que se replica con aspectos en común, que pasamos a revisar a continuación:

- Las dimensiones de *Organización y Empleo* son las que aportan mayor capacidad de explicación respecto de la valoración global del cuestionario, explicando más del 20% de la varianza cada una de ellas. En todos los casos es la dimensión *Empleo* la de mayor contribución (tanto el estudio descriptivo como el análisis de grupos extremos mostraban la importancia de esta dimensión), a excepción del Programa específico de Jóvenes, donde la dimensión *Organización* es la que mayor aporte tiene.
- Las dimensiones de *Metodología docente e Infraestructura* ocupan el tercer y cuarto lugar respectivamente en orden de importancia de acuerdo con la capacidad de explicación, superando en ambos casos el 10%. Solamente en el caso del Programa específico de Mayores de 40 años la dimensión *Infraestructura* explica más varianza que la *Metodología docente*.
- La dimensión que sigue a las dos anteriores es la *Valoración General* que no excede el 10% de varianza explicada.
- Finalmente las dos dimensiones con un nivel más bajo de aportación son *Adecuación de las prácticas* y *Profesorado*. La dimensión *Adecuación de las prácticas* tiene niveles de explicación entre 8-9%, y la dimensión *Profesorado* de 5-6%, aunque el nivel de explicación de esta última dimensión en el Programa específico de Mayores de 40 años decrece hasta el 2%. Estos bajos niveles hay que entenderlos, no desde su baja relevancia en la valoración de la calidad de la acción formativa,

sino desde la perspectiva de que estas dimensiones no son las que generan mayor cantidad de diferencias y variabilidad en la evaluación.

Podríamos decir que los estudios de regresión realizados para los distintos colectivos objeto de nuestro estudio ponen de manifiesto la existencia de patrones consistentes en la imagen de calidad medida a través del cuestionario EFO 2 independientemente del programa formativo. No obstante, es importante advertir, tal y como muestra el gráfico 1, que, cuando existen diferencias en los niveles de explicación de las distintas dimensiones, siempre se producen asociadas a los programas específicos.

El *último de los objetivos* al que se atiende en este bloque se refiere a:

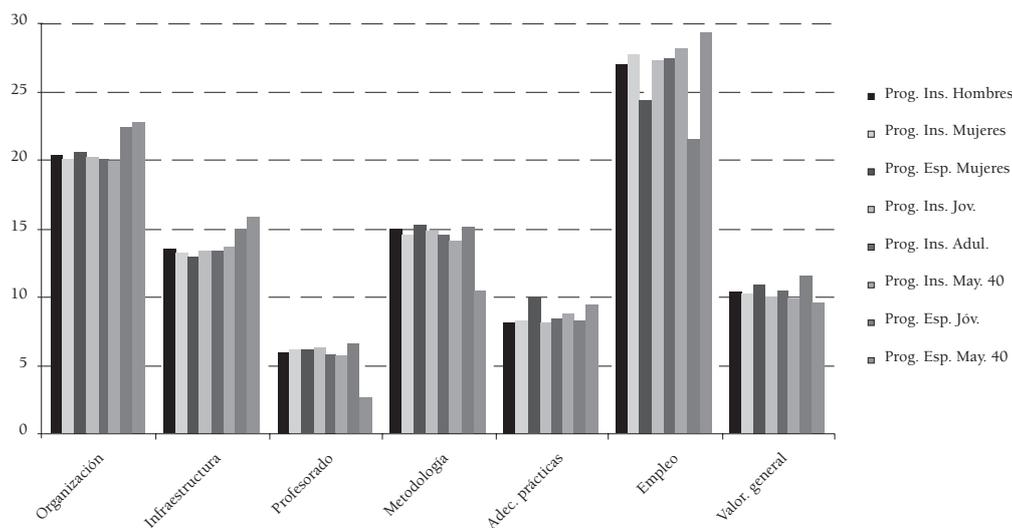
«Explorar las tipologías de perfiles de calidad identificables a partir de la escala, en el segundo pase, a través de las diversas subpoblaciones establecidas en función de las variables consideradas (Sexo y Edad) y programas».

Este objetivo supone el análisis del sistema de interpretación de los resultados de las valoraciones de *Calidad de servicio* de los alumnos y alumnas de los distintos colectivos y programas, lo que nos aportará otra evidencia de validación del instrumento, desde el punto de vista de la utilidad.

Tenemos que partir de la idea de que el procedimiento de puntuación no se basa en una única puntuación final, sino que se establece a partir de perfiles multidimensionales de calidad (identificados mediante análisis Cluster de k-medias) que permiten aprovechar la riqueza de las valoraciones emitidas. El sistema de categorización de perfiles no está diseñado a partir de una puntuación media, sino de la continuidad de las valoraciones positivas a través de las diferentes dimensiones. De esta manera, para que una acción formativa sea valorada positivamente debe mostrar niveles aceptables de calidad en el máximo número de dimensiones<sup>12</sup> posible (Jornet y Suárez, 1996c).

De los análisis de perfiles realizados, tanto en función de la variable *Sexo* como de la variable *Edad*, podemos extraer las conclusiones que se exponen a continuación.

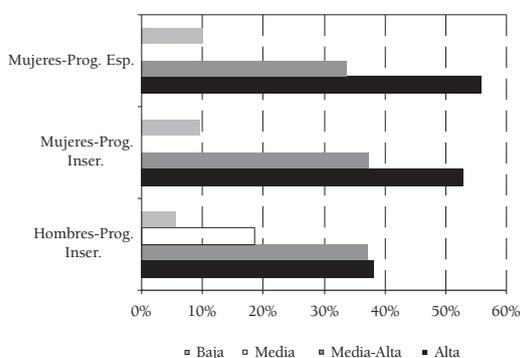
**GRÁFICO 1. Perfiles de contribución a la explicación de la varianza dimensiones en cada una de los colectivos estudiados**



Las soluciones más frecuentes seleccionadas como las más representativas han sido la de tres y la de cuatro grupos con perfiles de mayor a menor calidad. Tres grupos se extraen en el caso de las mujeres del Programa Inserción y Mujeres del programa específico, así como de los jóvenes del Programa Inserción al Trabajo y de los alumnos/as del Programa específico de Mayores de 40 años. La solución de cuatro grupos se ha seleccionado en el caso de hombres del Programa Inserción y en los adultos y mayores de 40 años del Programa Inserción al Trabajo. Por otro lado, en cuanto a la categorización de perfiles, tenemos que tener en cuenta lo siguiente:

- Un grupo definido como *alto* donde se encuentra el mayor porcentaje de la muestra (más del 50%).
- Un grupo *medio-alto* con una muestra superior al 30%.
- Un grupo *bajo* con menor muestra, entre un 9-10%, en las soluciones de tres grupos, mientras que en la solución de cuatro grupos este porcentaje se queda en un 5%, debido a que en este caso se añade un grupo más definido como grupo *medio* con más del 18% de la muestra (ver gráficos 2 y 3).

**GRÁFICO 2. Distribución de las valoraciones de los colectivos establecidos en función de la variable sexo, por categoría de valoración**

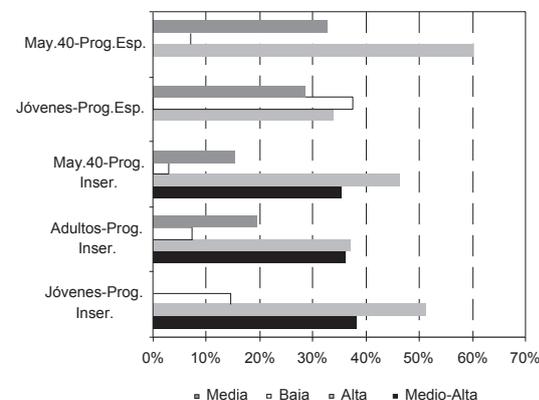


Respecto a la forma de los perfiles, de modo general podemos decir que es el grupo definido como *bajo* el más discrepante. Con todo, podemos extraer los siguientes puntos comunes en la forma de los perfiles por dimensiones:

- Dimensión *Profesorado*: la mejor valorada en todos los grupos.
- Dimensión *Metodología*: se mantiene como la segunda o tercera mejor valorada en todos los grupos.
- Dimensión *Empleo*, una de las peor valoradas, aunque en el caso de los grupos bajos sería la dimensión *Valoración general* la peor valorada.
- Dimensión *Infraestructura*: también se mantiene como una de las peores valoradas.
- Las demás dimensiones tienen unas posiciones intermedias.

En conjunto, podemos decir que los perfiles obtenidos en todos los casos presentan una buena capacidad de discriminación y escalan adecuadamente respecto a los niveles de valoración de las dimensiones. Esto supone que la tipología y categorización es realista y adaptada a la realidad.

**GRÁFICO 3. Distribución de las valoraciones de los colectivos establecidos en función de la variable edad, por categoría de valoración**



Por último, en función de la variable *Sexo* no encontramos muchas divergencias entre los perfiles determinados por los hombres y mujeres del Programa Inserción al Trabajo y el Programa específico de Mujeres, únicamente que los hombres tienen una solución de cuatro grupos frente a las mujeres de ambos programas que tienen una solución de tres grupos de calidad. Esto supone que hay un mayor porcentaje de mujeres, independientemente del programa, cuyas valoraciones se sitúan en grupos de calidad alta (más del 90%), mientras que existe mayor número de hombres descontentos, puesto que se dan dos grupos de valoraciones de calidad baja y media (situándose en grupos de calidad altos el 75%).

Y en función de la variable *Edad*, se concluye con dos soluciones más frecuentes: la de tres grupos en el caso de los jóvenes del Programa Inserción al Trabajo y de los alumnos/as del Programa específico de Mayores de 40 años, y la de cuatro grupos obtenida en el caso de los adultos y mayores de 40 años del Programa Inserción al Trabajo, considerándose representativas en todos los casos. Falta especificar que en el caso de los alumnos/as del Programa específico de Jóvenes se ha elegido la solución de tres grupos, aunque existieran interacciones debido a que en la solución de dos grupos resultan poco representativos los grupos de calidad y se pierde capacidad de discriminación. Además, en este caso, aunque contamos con tres grupos, los porcentajes no se distribuyen de la manera explicada anteriormente, puesto que en el grupo alto sólo aparece el 33% de la muestra, en el grupo medio el 28% y en el grupo bajo el 37%; esto se debe a que las valoraciones del alumnado de este programa son más bajas comparadas con los otros colectivos.

En conjunto, los perfiles encontrados en todos los casos presentan una buena capacidad de discriminación y escalan adecuadamente respecto a los niveles de valoración de las dimensiones, lo que supone que la tipología y categorización es realista y adaptada a los objetivos de la evaluación.

## Conclusiones

Es importante a la hora de plantearse las conclusiones de un estudio recoger de nuevo el objetivo principal del cual hemos partido

«Aportar evidencias de validación acerca de los instrumentos del Modelo EFO para la evaluación de Programas de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a colectivos con riesgo de exclusión social (mujeres, jóvenes y parados mayores de 40 años),

que se concreta en siete objetivos operativos con la finalidad de comprobar si los hemos cumplido y a qué conclusiones hemos llegado (véase tabla 7).

Observando el objetivo general se deduce que el proceso de validación es una aproximación de investigación evaluativa orientada a determinar el grado en que un plan de evaluación puede dar respuesta a los interrogantes que están en la base de su puesta en marcha y, concretamente, a las características de los colectivos a los que hemos hecho referencia anteriormente. Por tanto, no se trata tanto de validar el Modelo como de comprobar la utilidad de la información que de él se deriva (Pérez Carbonell, 1998; Jornet y Suárez, 1999; Tejedor, 2000).

De acuerdo con esta idea, vamos a empezar a reflexionar acerca del primero de los objetivos operativos: «Contextualizar el estudio de validación tomando como variables moduladoras: Sexo y Edad» del cual podemos extraer las siguientes conclusiones, tanto a nivel global respecto a la satisfacción del alumnado como a nivel de las correspondientes dimensiones:

- Los resultados obtenidos ponen de manifiesto unos niveles de valoración bastante satisfactorios para el conjunto de acciones formativas (ligeramente superiores en la primera aplicación que en la segunda), tanto respecto a resultados globales como en el caso de las dimensiones e ítems.

TABLA 7. Resumen Conclusiones por objetivos

Bloques de objetivos	Objetivos operativos	Conclusiones extraídas
Evaluación como contexto del estudio	Contextualizar el estudio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles Valoración satisfactorios</li> <li>• Permanencia y estabilidad</li> <li>• Evidencia de validación</li> </ul>
Funcionamiento diferencial del instrumento. Adecuación del funcionamiento del EFO 2	Analizar diferencialmente los resultados globales, dimensiones e ítems	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencias entre los grupos</li> <li>• Capacidad diferencial de los instrumentos</li> <li>• Evidencia de validación</li> </ul>
	Analizar consistencia interna escala	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento cuestionario a modo de una escala</li> <li>• Niveles de consistencia elevados</li> <li>• Evidencia de validación</li> </ul>
	Analizar capacidad discriminación ítems y dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena capacidad discriminación del instrumento y funcionamiento como una escala</li> <li>• Evidencia de validación</li> </ul>
Determinación del sistema de interpretación de puntuaciones del EFO 2 para poblaciones específicas	Explorar estructura dimensional escala	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuras factoriales diversas</li> <li>• No estructura empírica consistente y generalizable</li> </ul>
	Analizar peso diferencial dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patrones consistentes en la construcción de la imagen de calidad detectada en los cuestionarios</li> <li>• Evidencia de validación</li> </ul>
	Explorar tipologías de perfiles de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escalación multidimensional de los niveles de satisfacción alumnado</li> <li>• Estabilidad de perfiles</li> <li>• Evidencia de validación</li> </ul>

- La dimensión *Profesorado* es la mejor valorada, pese a ser uno de los elementos más débiles de los programas de formación, debido a la precaria situación laboral de este colectivo y la dimensión *Empleo* la que más críticas recibe por parte de alumnos y alumnas debido a que la implicación de las entidades en este tema no es suficiente<sup>13</sup>.
- La permanencia y estabilidad del comportamiento de los instrumentos utilizados es lo que tomamos como evidencia de validación, ya que en este tipo de estudios la observación de tendencias afines en el comportamiento de los instrumentos en los distintos colectivos estudiados es una priorización de ajuste al problema estudiado.

El segundo bloque de objetivos, relativo al funcionamiento diferencial del instrumento, se concreta en tres objetivos operativos; respecto al primero de ellos «Analizar diferencialmente los resultados globales, dimensiones e ítems en

función de los diferentes colectivos y programas considerados» se concluye que:

- Existen diferencias significativas entre los grupos, tanto en los resultados globales como en las dimensiones e ítems, ya sea entre los grupos de un mismo programa (hombres y mujeres del programa Inserción al Trabajo/jóvenes, adultos y mayores de 40 años del Programa Inserción), ya sea entre colectivos de distintos programas, tomando estas diferencias tendencias bastante claras y que, en general, se repiten a lo largo de todos los ítems y dimensiones.
- Esto supone una segunda evidencia de validación respecto a la capacidad diferencial del conjunto de instrumentos respecto a los diferentes colectivos específicos, por lo que podemos decir que se atienden sus características y condiciones diferenciales a lo largo del desarrollo del programa formativo.

En cuanto al segundo objetivo «Analizar la consistencia interna de la escala (en los diversos colectivos y programas)» se concluye que:

- Podemos destacar el comportamiento del cuestionario a modo de una escala, de manera que el conjunto de elementos aporta información complementaria y acumulativa de la percepción de la calidad que detectan los distintos colectivos respecto a la acción formativa recibida.
- Por ello afirmamos que el instrumento tiene una alta fiabilidad y consistencia interna (tanto globalmente como por dimensiones o por ítems) para el tipo de decisiones que se pretenden aportar con el Modelo EFO.
- Por tanto, ésta sería una evidencia de validación más donde se refleja, no sólo una característica de los cuestionarios, sino la consistencia interna del sistema de aplicación a lo largo de los distintos programas y colectivos<sup>14</sup>.

En referencia al tercer objetivo «Analizar la capacidad de discriminación de los elementos y dimensiones del instrumento utilizado (en los distintos colectivos y programas)» se concluye que:

- Existe una buena capacidad de discriminación del instrumento, con un funcionamiento similar al de una escala, donde todos los ítems y dimensiones son índices de calidad y todos aportan su valoración a la puntuación final de las distintas acciones formativas de los programas analizados, no olvidando las excepciones ya apuntadas en algunos ítems y dimensiones del Programa específico de Jóvenes.
- Esto supone una nueva evidencia de validación del cuestionario EFO 2 respecto a su capacidad de discriminación para los distintos colectivos y programas analizados.

El último bloque de objetivos, que completa la validación de los instrumentos, es el referido a aportar evidencias para la determinación del sistema de interpretación de puntuaciones de

los instrumentos; las conclusiones respecto a cada uno de los objetivos que contempla se presentan a continuación.

En cuanto al primer objetivo de este bloque: «Explorar la estructura dimensional de la escala a través de las distintas poblaciones y programas», se concluye que:

- Existen estructuras factoriales diversas con un máximo de cinco factores y un mínimo de cuatro.
- Sin olvidar que existen aspectos coincidentes en las distintas estructuras factoriales estudiadas, pero sin estructura empírica consistente y generalizable en los distintos programas y colectivos, pues siempre existe alguna especificación diferente.
- Respecto al uso de las puntuaciones se asume tomar la puntuación total como elemento central para finalidades sumativas y la estructura de dimensiones para uso formativo (asumiendo que estas dimensiones están avaladas a nivel métrico por estudios anteriores y a nivel de contenido por el equipo de gestión)<sup>15</sup>.
- Una nueva evidencia de validación, ya que al no existir un constructo teórico detrás del instrumento, es capaz de reflejar realidades distintas.

En relación con el segundo objetivo, referido a «Analizar el peso diferencial de las dimensiones respecto a la valoración global de la escala, a través de los distintos colectivos y programas», se deduce:

- La existencia de patrones consistentes en la imagen de la calidad del servicio medida a través del instrumento EFO 2, independientemente del programa formativo analizado.
- Sin embargo, no hay que olvidar que existen diferencias en los niveles de explicación de las distintas dimensiones que siempre se producen asociadas a los programas específicos (mujeres, jóvenes y mayores de 40 años).

- Se aporta una nueva evidencia de validación sobre el Modelo EFO, derivada del funcionamiento métrico del instrumento a través de los distintos colectivos y programas.

Y respecto al tercer y último objetivo «Explorar las tipologías de perfiles de calidad identificables a partir de la escala, a través de las distintas poblaciones y programas», se concluye que:

- Se observa la representatividad de los perfiles de calidad respecto a una escalación multidimensional de los niveles de satisfacción de los alumnos en los distintos programas y colectivos; de aquí se deduce su valor diferencial.
- Existe una estabilidad de perfiles a través de los diferentes programas y colectivos, lo que avala la permanencia del comportamiento del instrumento (con la excepción del programa específico de jóvenes).
- Por tanto, se añade una evidencia de validación más a las ya contempladas, en tanto y cuanto existe una representatividad de la escalación multidimensional de los niveles de satisfacción del alumnado independiente del programa y colectivo y una estabilidad de perfiles que avala el comportamiento del instrumento.

Por tanto, vistas las conclusiones podemos apuntar que los estudios realizados responden al objetivo principal establecido, aportar evidencias de validación, basadas tanto en la calidad métrica como en la utilidad de los instrumentos utilizados en el modelo EFO, en los colectivos con riesgo de exclusión social (mujeres, jóvenes y mayores de 40 años) y en cuanto

a la valoración de la calidad del servicio. Por otro lado, queremos destacar la coincidencia de los resultados extraídos con los que en su día extrajo Perales (2000) para validar el Modelo EFO para el Programa Inserción al Trabajo.

Así creemos responder a la finalidad de lograr:

- el análisis específico de los niveles de calidad de los programas y colectivos estudiados;
- que los resultados puedan ser utilizados con posterioridad por la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales,
- y que los resultados sirvan como criterio de validación/optimización de los instrumentos de evaluación utilizados en los distintos colectivos objeto de nuestro estudio, y en consecuencia del Modelo EFO. Es importante apuntar a este respecto que tanto el estudio que se refleja en este artículo, como los realizados a partir del Proyecto «Evaluación de Programas de Formación Ocupacional en la Comunidad Valenciana», han tenido una continuidad, ya que, por un lado, en la actualidad todavía continúa vigente un sistema similar de seguimiento y control del desarrollo de las distintas acciones formativas como valoración de la calidad docente, y, por otro, porque se ha llevado a cabo un Convenio de Colaboración en el 2003 entre el *Servici Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF)* y la *Universitat de València Estudi General*, para el fomento de la *Formación Profesional Ocupacional i Continua* en la *Comunitat Valenciana*, dirigido por Jesús M. Jornet Melia y María Jesús Perales Montolío.

## Notas

<sup>1</sup> Departamento MIDE. Universitat de Valencia. Avda. Blasco Ibáñez, 30. 46010 Valencia. ichiva@uv.es

<sup>2</sup> Este Modelo de Evaluación surge y se desarrolla en el año 1996 en el marco de un Convenio de Colaboración con la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales para la evaluación de los distintos programas

de Formación Ocupacional. A la par que se diseña y comienza a utilizar, se somete a un primer estudio de validación (Jornet y Suárez, 96a) centrándose en el Programa General de Inserción. Más tarde, Perales (2000, 2002) realiza un estudio exhaustivo del modelo, integrando las perspectivas de la calidad del servicio y la calidad del programa, también del Programa General de Inserción.

<sup>3</sup> Esta investigación es la tesis doctoral defendida por la autora del artículo titulada *Evaluación de Programas de Formación Ocupacional en colectivos con riesgo de exclusión social (Estudio de Validación de los Instrumentos del Modelo EFO)*.

<sup>4</sup> Estas evidencias de validación están basadas en el concepto de validez aportado por Jornet, Suárez y Carbonell (2000: 343) y seguido por Perales (2002: 96).

<sup>5</sup> No vamos a presentar el Modelo EFO, debido a que ya fue explicado en la tesis. Sin embargo, tal y como se vayan presentando la metodología y resultados, se explicarán aquellos procesos relacionados con el modelo evaluado.

<sup>6</sup> Proyecto Docente y de Investigación al Cuerpo de Titulares de Universidad. Universidad de Valencia, inédito. Por cortesía del autor.

<sup>7</sup> Estos principios guiaban el estudio de validación realizado sobre el Modelo EFO en su aplicación al programa general de inserción (Perales, 2000).

<sup>8</sup> Unidad Técnica de Medición y Evaluación del Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación.

<sup>9</sup> Se trata de ítems que no aportan valor a la consecución de la fiabilidad global y, por tanto, estarían sujetos a una posible revisión de la escala.

<sup>10</sup> Ídem anterior nota.

<sup>11</sup> Ídem anterior nota.

<sup>12</sup> Dimensiones de contenido, no factoriales.

<sup>13</sup> Ha habido una mejora en este sentido desde que se realizaron los distintos estudios que componen la línea de investigación relacionada con el tema de la Formación Ocupacional en la Comunidad Valenciana, al lograr desde la Administración una mayor implicación de las entidades, a partir de la información de estudios como el de Perales (2000, 2002), Chiva (2003)...

<sup>14</sup> Estos resultados coinciden con los obtenidos por Perales (2000) y son corroborados por otros estudios como los de Tejedor y Montero (1990), Salvador (1990), Muñiz y otros (1991), Jornet y otros (1995), Abalde y otros (1995), El-Hassan (1995), Peterson y otros (1985), Marsh y Overall (1979) y Overall y Marsh (1982)... donde, estudiando la fiabilidad como consistencia en la evaluación de la docencia universitaria por parte de los estudiantes, apuntan coeficientes muy similares a los aportados en este estudio.

<sup>15</sup> Asimismo, hay que señalar que este tipo de uso es genérico y ha sido asumido en contextos más específicos, como la evaluación del profesorado, en que se han establecido comportamientos factoriales de índole similar (González Such, 1998; Marsh, 1987, 1991; Marsch y Roche, 1992; Marsch y Bailey, 1993; Jornet y otros, 1995; Jornet y otros, 1993).

## Referencias bibliográficas

- ABALDE, E.; DE SALVADOR, X.; GONZÁLEZ CABANACH, R. y MUÑOZ CANTERO, J. M. (1995) Análisis de la evaluación de la docencia universitaria por los alumnos en la Universidad de La Coruña (1993-1994). En AIDIPE (comp.) *Estudios de Investigación Educativa en Intervención Psicopedagógica*, 289-292. Valencia: AIDIPE.
- CEDEFOP (1997) *Evaluación de programas europeos de formación, empleo y recursos humanos*. Conferencia de Atenas, 1995. Salónica: CEDEFOP.
- CHIVA, I. (2003) *Evaluación de programas de formación ocupacional en colectivos con riesgo de exclusión social*. Tesis doctoral. Universitat de València.
- COMISIÓN EUROPEA (2000) *El Empleo. Situación actual y perspectivas*. En Internet: <http://Europa.eu.int>
- CONSEJO Y COMISIÓN EUROPEA (2004) Educación y Formación 2010. *Diario Oficial de la Unión Europea* 20/4/04.
- EL-HASSAN, K. (1995) Students' ratings of instruction: generalizability of findings, *Studies in Educational Evaluation*, 21, 411-429.
- GARCÍA-NIETO, J. N. (1993) La inserción socio-laboral y el futuro del trabajo. En M. SEVILLA, F. de PAULA, J. N. GARCÍA-NIETO y otros. *La inserción sociolaboral a debate*. Madrid: Editorial Popular.
- GONZÁLEZ SUCH, J. (1998) *Evaluación de la docencia universitaria*. Valencia.
- JORNET, J. M. y otros (2000) Un protocolo de actuación para la evaluación de programas de teleformación. Comunicación presentada en las I Jornadas de Medición y Evaluación Educativas. Valencia, marzo de 2000 (pendiente publicación).
- JORNET, J. M. y otros (1995) Análisis de la consistencia de cuestionarios de opinión de estudiantes para evaluaciones docentes. En AIDIPE (comp.) *Estudios de Investigación Educativa en Intervención Psicopedagógica* (pp. 260-263). Valencia: AIDIPE.
- JORNET, J. M. y SUÁREZ, J. M. (coords.) (1999) *Informe de Evaluación del Proyecto Telematics Training Tetra*. Valencia: MIDE-UEVEG.
- JORNET, J. M. y SUÁREZ, J. M. (1996a) *Informe de Validación del Modelo de Evaluación EFO*.

- Informe inédito, presentado ante la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana.
- JORNET, J. M. y SUÁREZ, J. M. (1996b) *Informe Síntesis del Modelo de Evaluación EFO*. Informe inédito, presentado ante la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana.
- JORNET, J. M. y SUÁREZ, J. M. (1996c) *Informe de perfiles y desarrollo de estándares*. Informe inédito, presentado ante la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana.
- JORNET, J. M.; SUÁREZ, J. M. y PÉREZ CARBONELL, A. (2000) La validez en la Evaluación de Programas. *Revista de Investigación Educativa*, 18 (2), 341-356.
- JORNET, J. M.; SUÁREZ, J. M.; GONZÁLEZ SUCH, J.; PÉREZ CARBONELL, A y FERRÁNDEZ, R (1993) *Evaluation Report of the Project: Communication and presentation skills for technological transfer agents*. Euro-innovations Manager Project. COMETT.
- MARSH, H. W. (1991) A multidimensional perspective on students' evaluations of teaching effectiveness: Reply to Abrami and d'Apollonia (1991). *Journal of Educational Psychology*, 83 (3), 416-421.
- MARSH, H. W. (1987) Students' evaluations of university teaching: Research findings, methodological issues, and directions for future research. *International Journal of Educational Research*, 11, 253-388.
- MARSH, H. W y ROCHE, L. A. (1992) The use of student evaluations of University Teaching in different settings: The Applicability Paradigm. *Australian Journal of Education*, 36 (3), 278-300.
- MARSH, H. W. y BAILEY, M. (1993) Multidimensional Students' Evaluations of Teaching Effectiveness. *Journal of Higher Education*, 64 (1), 1-18.
- MARSH, H. W. y OVERALL, J. U. (1979) Long-term stability of students' evaluations: A note on Feldman's Consistency and variability among college students in rating their teachers and courses. *Research in Higher Education*, 10, 139-147.
- MUNIZ, J.; GARCÍA, A. y VIRGOS, J. M. (1991) Escala de la Universidad de Oviedo para la evaluación del profesorado. *Psicothema*, 3 (2), 269-281.
- OCDE (2002) *OECD Employment Outlook*. Documento electrónico: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- OVERALL, J. U. y MARSH, H. W. (1982) Students' evaluations of teaching; An update. *American Association for Higher Education Bulletin*, 35 (4), 9-13.
- PEDRAZA, B. (2001) *La nueva formación profesional en España ¿Hacia un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales?* Documento electrónico: <http://www.cinterfor.es>
- PERALES, M. J. (2002) *Enfoques de Evaluación de FPO*. Estudio de Validación de un modelo. Valencia: SERVEF.
- PERALES, M. J. (2000) *Enfoques de evaluación de Formación Profesional y Continua*. Estudio de validación de un modelo. Tesis doctoral. Universitat de València.
- PÉREZ CARBONELL, A. (1998) *Metodología de la evaluación de programas de postgrado en la Universitat de València*. Publicada en Microficha por el Servei de Publicacions de la Universitat de València (2000).
- PETERSON, D.; MICCERI, T. y SMITH, B.O. (1985) Measurement of teacher performance: a study in instrument development. *Teaching & Teacher Education*, 1 (1), 63-77.
- SALVADOR, L. (1990) *Los docentes universitarios exitosos desde la perspectiva del alumno: su caracterización psicopedagógica*. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca.
- SUÁREZ, J. M. (1989) *Proyecto docente y de investigación al Cuerpo de Titulares de Universidad*. Universitat de Valencia: inédito, cortesía del autor.
- TEJEDOR, F. J. (2000) La evaluación del profesorado. Ponencia presentada en las I Jornadas de Medición y Evaluación Educativas. Valencia, marzo de 2000 (pendiente de publicación).
- TEJEDOR, F. J. y MONTERO, M. L. (1990) Indicadores de calidad docente para la evaluación del profesorado universitario. *Revista Española de Pedagogía*, XLVII (186), 257-279.

**Abstract**

This paper is focused on the validation evidence from an evaluative research in a natural context, about the use of EFO Model (a model of occupational training evaluation), for evaluating specific programs of occupational and vocational training directed to social risk groups (women, young people and over 40 years old long-term unemployed).

All this means to show the program metric quality and utility in relation to the uses they were designed for.

Therefore we explain three study lines to achieve the main research objective:

- Study contextualization.
- Checking of differential functioning instrument and its adaptation.
- Evidence capture for the determination of score interpretation system.

**Key words:** *Social risk groups (women, young people and over 40 years old long-term unemployed), Program evaluation, Occupational Training, Validation.*