



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Educación Social

Curso 2023/24

**Propuesta de intervención para la creación de
una microcredencial para jóvenes sobre la
competencia transversal de la “mejora continua”**

Presentado por
Eider Martínez de la Dehesa

Tutorizado por
Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 1 de julio 2024

ÍNDICE

1	Introducción	- 4 -
1.1	Justificación.....	- 4 -
1.2	Planteamiento del problema	- 7 -
1.3	Objetivos	- 8 -
1.4	Estructura del trabajo	- 8 -
2	CAPÍTULO: Aprendizaje a lo largo de la vida	- 10 -
3	CAPÍTULO: ¿Qué son las competencias transversales?	- 11 -
4	CAPÍTULO: ¿Qué es la mejora continua?.....	- 13 -
4.1	La mejora continua desde un punto de vista histórico	- 14 -
4.2	Diferentes modelos explicativos teóricos	- 15 -
4.2.1	Ciclo Deming	- 15 -
4.2.2	Metodología Kaizen	- 17 -
4.2.3	Six Sigma.....	- 19 -
5	CAPÍTULO: ¿Qué es una microcredencial?	- 21 -
6	Propuesta de intervención de la microcredencial	- 23 -
6.1	Introducción.....	- 23 -
6.2	Objetivos	- 23 -
6.3	Destinatarios	- 23 -
6.4	Contenidos.....	- 24 -
6.5	Metodología.....	- 25 -
6.6	Recursos	- 26 -
6.6.1	Recursos materiales	- 26 -
6.6.2	Recursos humanos	- 26 -
6.6.3	Recursos espaciales	- 27 -
6.7	Temporalización	- 27 -
6.8	Descripción de las actividades	- 28 -
6.9	Evaluación	- 39 -
6.9	Ficha de la microcredencial.....	- 40 -
7	Limitaciones en el Trabajo de Fin de Grado	- 42 -
8	Conclusiones finales	- 43 -
9	Referencias bibliográficas.....	- 44 -
10	Glosario de términos	- 46 -
11	Anexo.....	- 48 -

Resumen

Mediante el presente Trabajo de Fin de Grado se pretende llevar a cabo el diseño de una microcredencial sobre la competencia transversal de la mejora continua, destinado a personas jóvenes. Para ello, se realizará un taller basado en el Ciclo de Deming, donde cada una de sus fases coincidirá con cada sesión formativa planteada. El objetivo de dicha propuesta de intervención es convertir a los destinatarios en protagonistas de su propio proceso de mejora, a través del diseño y creación de utensilios personalizados mediante el modelado y pintado de arcilla.

Palabras clave

Competencia, competencia transversal, microcredencial, mejora continua, aprendizaje a lo largo de la vida, ciclo de Deming.

Abstract

The aim of this Final Dissertation is to design a micro-credential on the transversal competence of continuous improvement, aimed at young people. For this purpose, a workshop based on the Deming Cycle will be carried out, where each of its phases will coincide with each training session proposed. The aim of this intervention proposal is to turn the beneficiaries into the protagonists of their own improvement process, through the design and creation of personalised utensils by modelling and painting clay.

Keywords

Competence, transversal competency, micro-credential, continuous improvement, lifelong learning, Deming cycle.

1 Introducción

La temática elegida para el desarrollo de dicho Trabajo de Fin de Grado ha sido seleccionada por la importancia que merece la mejora continua, el evolucionar y no conformarse a nivel personal, profesional, etc.

En nuestra sociedad actual, de forma general se han perdido valores tan importantes como la paciencia, la constancia, el querer mejorar... Ahora reina la inmediatez, el conformismo y la ley del mínimo esfuerzo. Por eso se pretende reivindicar a través de este TFG la importancia de la existencia de la motivación suficiente para mejorar en los diferentes ámbitos vitales, como la vida personal de cada individuo, sus relaciones sociales, el puesto laboral que se tenga, las formaciones que se realicen, etc.

Este aspecto no suele ser tratado en la sociedad actual ni suele ser enseñado en el ámbito de la educación formal, ya sea en las aulas de las universidades o en institutos; a no ser que el propio individuo presente un interés hacia “querer mejorar”; lo cual hará que él mismo busque información o que cambie su estilo de vida, dando especial importancia a la mejora de los aspectos que considere.

Esta situación se opone a lo ideal, ya que puede llegar a ser un aspecto fundamental y beneficioso para conseguir una evolución como sociedad, creando así un lugar donde vivir con personas motivadas para el cambio.

Por todo ello, se ha podido ver cómo la mejora continua es una competencia interesante que estudiar y tratar en el Trabajo de Fin de Grado.

En conclusión, la propuesta de intervención que se presenta consiste en crear una microcredencial para favorecer la adquisición de la competencia transversal de la “mejora continua” con jóvenes entre 16 y 30 años.

1.1 Justificación

La mejora continua es un concepto por el que nace un especial interés por parte de la sociedad, pero cabe destacar que este interés no aparece de forma reciente en la actualidad. La curiosidad por este concepto va aumentando de forma notable desde los años comprendidos entre el 2010 y el 2019; viéndose reflejado a través de la gran cantidad de artículos científicos publicados sobre esta temática.

Algunos autores célebres de la psicología de épocas pasadas, como Piaget, Erikson o Freud, evidencian en sus teorías sobre el desarrollo cognitivo de las personas la importancia de su evolución para lograr un progreso óptimo como ser humano y, de forma transversal, que se realice una evolución y una mejora procesual y continua de sus capacidades físicas, psicológicas, emocionales y sociales. Se puede concluir que el concepto de mejora continua, va intrínseco en el ser humano.

Según (Grinberg, 2000) la curiosidad en los individuos “es una de las tendencias fundamentales que aparecen en el curso del desarrollo humano, formando parte de los cimientos del aprendizaje”, esto indica que las personas son curiosas de forma natural desde el momento de su nacimiento, lo cual afirma la tendencia a llevar a cabo una investigación constante en aspectos nuevos que les produce cierto tipo de interés; esta curiosidad en muchas ocasiones lleva a efectuar un proceso de mejora continua.

La preocupación por esta temática y las características naturales propias del ser humano, revelan que la mejora continua es esencial en el proceso vital de los seres humanos, por ello se pretende dar respuesta a la problemática con la propuesta de intervención planteada en dicho Trabajo de Fin de Grado.

Dicha propuesta, se relaciona con las siguientes competencias expuestas la Memoria Graduado/a en Educación Social (Universidad de Valladolid, 2009), la cual se rige por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias:

Competencias instrumentales:

- *G2. Planificación y organización:* Para que se dé una mejora continua real debe haber una previa planificación y organización, por tanto, se trabajará dicha competencia instrumental.
- *G6: Gestión de la información:* Es importante previo a llevar a cabo la mejora continua, buscar, seleccionar, ordenar y relacionar información sobre la temática.
- *G7 Resolución de problemas y toma de decisiones:* El proceso de la mejora continua lleva implícito la evaluación y la mejora de diferentes conceptos, por ello se deberá resolver problemas y tomar decisiones.

Competencias interpersonales:

- *G8. Capacidad crítica y autocrítica:* A la hora de seleccionar la información, se llevará a cabo gracias a utilizar la capacidad crítica y autocrítica. Y hay que utilizar esta competencia a la hora de evaluar el proceso y decidir si hay que mejorarlo o no.

Competencias sistémicas:

- *G13. Autonomía en el aprendizaje:* Esta competencia es esencial a la hora de llevar a cabo una mejora continua personal.
- *G14: Aceptación de situaciones nuevas:* Va relacionado con la competencia G7, resolución de problemas y toma de decisiones. Al tener que realizar una evaluación en el proceso de mejora continua, aparecerán situaciones nuevas a las que hacer frente.
- *G15: Creatividad:* Es importante tener esta competencia para ser innovadores y creativos en las mejoras que se realicen.
- *G17: Iniciativa y espíritu innovador:* Tener iniciativa a la hora de realizar una mejora continua es esencial para que se lleve a cabo de forma óptima.
- *G18: Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de la vida:* El proceso de la mejora continua no se ciñe a una edad concreta, se tiene que ir realizando a lo largo de todas las etapas vitales.
- *G20: Orientación a la calidad:* Realizar el proceso de mejora continua tiene como principal objetivo llegar a una mayor calidad en dicho transcurso.

Cabe destacar la importancia de la familia de las normas ISO 9000, así como todas sus variantes. Estas normativas lideran en lo que a la gestión de la calidad se refiere, por varias razones significativas:

- Actúan en un **marco referencial internacional:** son seguidas, cumplidas y valoradas por varios países y sectores empresariales.
- Sus **enfoques están basados en procesos y en el propio cliente:** es decir, las empresas deberán cuidar su avance procesual a la hora de llevar a cabo la creación de sus productos o la oferta de sus servicios; y el principal protagonista es el cliente, por tanto, la empresa deberá satisfacer sus deseos, necesidades e intereses.
- Fomentan la **mejora continua:** dichas normativas promueven que se lleve a cabo una mejora continua en los procesos de calidad de las organizaciones o empresas.

En definitiva, la presencia de una normativa vigente en materia de calidad permite enfocar y contextualizar el concepto de la mejora continua de una forma más amplia y profesional, además de dar visibilidad a la competencia de la mejora continua ante la sociedad, haciendo que las personas que conforman ésta, tengan en consideración y respeten el concepto tratado en las normativas ISO 9000.

Si se toma como base el Comité técnico AEN/CTN 66 Gestión de la Calidad y Evaluación de la Conformidad (2004) se puede apreciar la importancia de la Normativa ISO en esta materia. Según este comité, la ISO 9001 se trata de una norma internacional la cual especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad cuando una organización:

- Precisa poseer la capacidad de crear productos/servicios que satisfagan las necesidades de los clientes.
- Necesiten aumentar la satisfacción personal de éstos.

Ésta permite que las diferentes organizaciones o empresas, tengan unas nociones específicas en materia de calidad, válidas para el mundo empresarial de una forma global.

1.2 Planteamiento del problema

Al igual que Darwin, con su teoría de la evolución se basaba en que el individuo tenía la necesidad de llevar a cabo una adaptación al medio y a las situaciones venideras con el objetivo de conseguir sobrevivir, si se va avanzando en la historia, llegados al siglo XXI, se da un momento temporal donde se puede observar una transición.

La sociedad actual está sometida a un cambio constante y a aspectos como la alta exigencia, los rápidos avances en las tecnologías de la información o la inmediatez; éstos hacen que la sociedad se vea desbordada y las personas tengan que conformarse o adaptarse a estas transformaciones.

Buxarrais Estrada (2013) cita textualmente “vivimos en un mundo material finito donde el progreso no debe ser ilimitado, sino sostenible”. Esta autora muestra que, a pesar de todos estos cambios inmediatos, la sociedad debería conseguir que el progreso siga siendo posible y no hacer que se trate de algo inerte y limitado por las exigencias creadas por la sociedad presente.

En lo relativo al plano empresarial y al de la producción, en referencia con el actual mundo de la globalización, es de gran importancia luchar por una mejora continua de la propia actividad productiva y de la calidad de ésta, para poder hacer frente a la competencia según Carrillo Pérez *et al.* (2018). Por ello, el concepto de mejora continua se convierte de alguna forma en una “obligación” a nivel general para los propios seres humanos, ya sean empresarios o trabajadores.

En conclusión, dicha problemática permite que la sociedad llegue a un estado de consciencia de la necesidad de crear herramientas que se encarguen de orientar a las personas en lo referente a la mejora continua, o más allá de eso, que consigan acreditar que una persona tiene adquirida esta competencia transversal. Con este trabajo se pretende investigar estas cuestiones a través de una perspectiva global, teniendo como base la Educación Social.

1.3 Objetivos

Objetivo principal:

1. Programar una microcredencial para el desarrollo de la mejora continua a través de talleres teórico-prácticos.

Objetivos específicos:

1. Definir y caracterizar la competencia transversal de la mejora continua.
2. Conocer el concepto de microcredencial como alternativa de aprendizaje.
3. Implementar en la práctica la metodología del ciclo de Deming.

1.4 Estructura del trabajo

Una vez realizada la introducción de la temática a tratar, la justificación de la importancia de la mejora continua y la importancia de la existencia de la normativa ISO, se pretende ofrecer un esquema de la estructura que va a seguir dicho Trabajo de Fin de Grado.

Dicho documento se dividirá en dos secciones importantes, la primera a nivel teórico y la segunda a nivel práctico:

- **Marco teórico:**

Se explicarán de forma teórica en cuatro capítulos, los aspectos esenciales para comprender todo lo que aborda el concepto de la mejora continua:

- Capítulo: Aprendizaje a lo largo de la vida
- Capítulo: ¿Qué son las competencias transversales?
- Capítulo: ¿Qué es la mejora continua?
- Capítulo: ¿Qué es una microcredencial?

A partir de la teoría que se ofrecerá con el objetivo de dar respuesta a estas cuestiones, se creará a nivel práctico una propuesta de intervención.

- **Propuesta de intervención:**

Se pretende crear una intervención con el objetivo de diseñar una microcredencial sobre la competencia transversal de la mejora continua, a través del modelado y pintado de arcilla; destinado a personas jóvenes.

- **Glosario de términos:**

Al finalizar el documento se podrá observar un glosario con distintas definiciones basado en las normas ISO 9000:2015 Fundamentos y vocabulario, ISO 9000:2015 Sistema de Gestión de la calidad. Requisitos e ISO 9004:2018; con el objetivo de facilitar la conceptualización de los términos tratados en el Trabajo de Fin de Grado.

Marco teórico

A continuación, se presentan los diferentes puntos a tratar en el marco teórico, en los cuales se profundizará con el objetivo de aportar una información detallada, fiable y contrastada con diferentes documentos científicos, acerca de los ítems importantes para comprender de una mejor forma la intervención propuesta.

2 CAPÍTULO: Aprendizaje a lo largo de la vida

Utilizando como base la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (2020) en su art. 5, se establece la definición de la educación a lo largo de la vida como la “posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional”

Este aspecto es algo que preocupa desde hace varias décadas, pudiéndose ver reflejado como tema principal a tratar en el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidido por Jacques Delors, en el año 1995. Uno de los ejes principales tratados en el informe es crear una nueva perspectiva a la hora de tratar dicho concepto, enfocándolo a una “sociedad educativa”, en la que todo puede ser una oportunidad para aprender y desarrollar las capacidades y habilidades de los sujetos; y no delimitar el significado a la mera comparación entre la educación básica y permanente.

Visto desde este nuevo enfoque, las oportunidades de llevar a cabo un aprendizaje activo se podrán encontrar a lo largo de todo el proceso vital, por tanto, la motivación y el desarrollo de una satisfacción personal se ven significativamente aumentados en la sociedad.

Estos datos, ponen de manifiesto la gran relevancia de que las personas continúen vinculadas a diferentes procesos educativos, independientemente del momento vital en el que estén inmersas o la edad biológica que éstas tengan.

De todas las situaciones vitales se puede tener un aprendizaje útil para hacer frente a las adversidades o a problemas que puedan surgir en el día a día de los individuos. Es por ello, la importancia de conocer que el aprendizaje en sí mismo no tiene fecha de caducidad, sino que es permanente y accesible a todas las personas.

En definitiva, el hecho de llevar a cabo un proceso de mejora continua se trata de desarrollar una competencia transversal vinculada de forma directa a la dimensión del aprendizaje a lo largo de la vida, por ello es importante haber tratado dicho concepto.

3 CAPÍTULO: ¿Qué son las competencias transversales?

En la actualidad una forma de aprendizaje y de consecución de los objetivos educativos, se plantea a través de la formación por competencias, por ello es importante conceptualizar la definición de competencia:

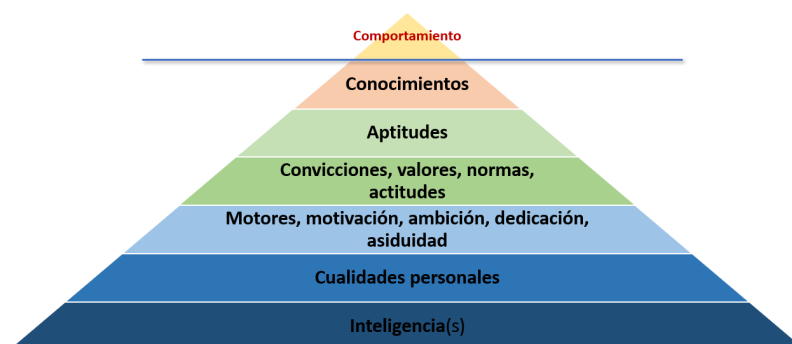
1. El diccionario de la Real Academia Española define dicho término como “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.
2. La Estrategia de Habilidades de la (OECD, 2005) define competencias como “conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que pueden aprenderse, permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática, y que pueden adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje”

Autores importantes definen el término como “habilidad de una persona para desempeñar una actividad personal, social, académica o profesional” (Feliz Murias et al., 2008) o como “la capacidad de resolver una situación en un contexto determinado” (Lancho, 2009, p. 263).

En conclusión tras conocer las diferentes definiciones, se puede afirmar que a través de las competencias se puede medir si una persona es capaz o no de desenvolverse en diferentes situaciones.

Es importante tener en cuenta, que las competencias no son únicamente los comportamientos y las conductas que se pueden observar en una persona; debe de haber diferentes aspectos sistematizados anteriormente que también forman parte del aprendizaje propiamente dicho de una competencia, como se puede ver en la Figura 1 (Carro, 2022):

Figura 1. "Las competencias son mucho más de lo que se ve"



Fuente: Modelo Iceberg de las Competencias (adaptado de Spencer & Spencer, 1993) (Carro, 2022)

Según Larena (2011) existen diferentes tipos de competencias:

- Meta-competencias: las referentes a aspectos internos de la persona; como por ejemplo el control emocional.
- Competencias generales: donde se incluye conocimientos, habilidades, la capacidad de aprender, etc.
- Competencias básicas o claves: dichas competencias respaldan el aprendizaje a lo largo de la vida; como por ejemplo la del desarrollo personal.
- Competencias transversales: son aquellas que facilitan la adquisición de otras competencias, como por ejemplo la toma de decisiones o la gestión del tiempo.
- Competencias específicas: permiten llevar a cabo una tarea específica.

Dicho Trabajo de Fin de Grado se centrará en el grupo de las **competencias transversales** puesto que la “mejora continua”, pertenece a éste. Por ello es importante definir dicho concepto, las competencias transversales son aquellas que complementan a las competencias básicas facilitando adquirir, con mayor facilidad nuevas competencias y adecuar las que se poseen a nuevos contextos. Algunas de ellas pueden ser, por ejemplo: la toma de decisiones, el liderazgo, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo, la responsabilidad, etc. (Larena, 2011).

Estas habilidades son cada vez más reconocidas y buscadas por las empresas pertenecientes al mundo laboral, ya que complementan las habilidades técnicas específicas necesarias para un empleo determinado y son cruciales para el éxito en el entorno laboral que se desarrolla en la actualidad. Además, las competencias transversales son fundamentales para el desarrollo personal y profesional continuo; aspecto muy ligado a la producción de la mejora continua (Qualificalia, 2023).

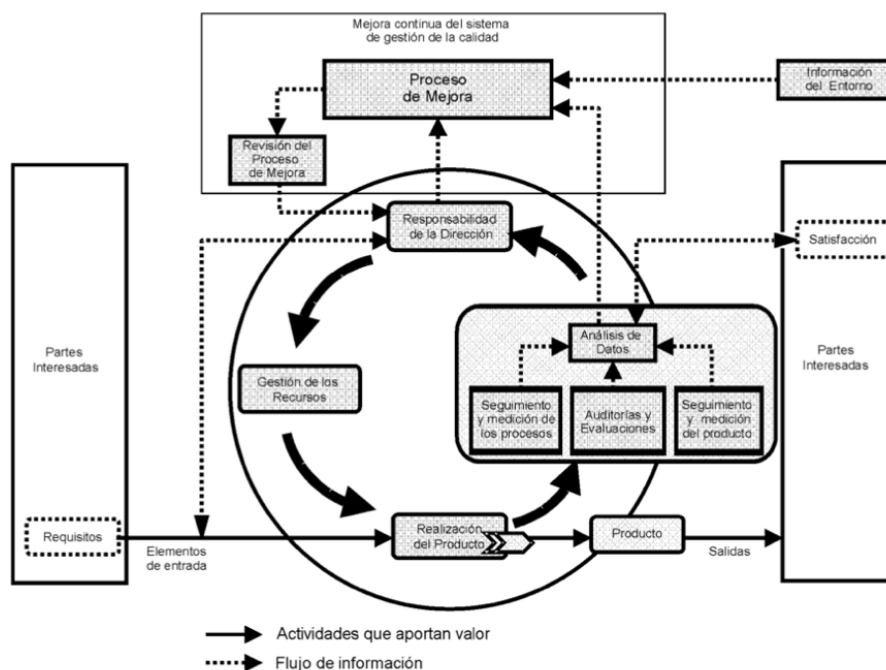
4 CAPÍTULO: ¿Qué es la mejora continua?

Utilizando como base la norma ISO 9000:2000, se puede definir mejora continua como la "actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos". Es decir, el concepto tiene que verse reflejado en la actividad de forma repetida, con el objetivo de que se desarrolle una mejora de la calidad en la dinámica concreta a realizar.

Es importante tener en cuenta que la mejora continua se tiene que relacionar con un proceso dinámico; donde se lleve a cabo la acción, se evalúen los posibles errores existentes y se vuelva a actuar habiendo corregido éstos; siempre siendo posible una modificación, con la finalidad de conseguir esa mejora de la calidad por la que se lucha.

Es de relevante importancia que el proceso de mejora tenga como objetivo conseguir una calidad óptima y que se base en procesos, un esquema de ello es el siguiente (Figura 2):

Figura 2. Proceso de mejora en el marco del modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos



Fuente: (ISO, 2015)

Definiendo proceso como “conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto” según (ISO, 2015).

Un proceso de mejora continua es la acción de analizar los métodos llevados a cabo en una organización o entidad, revisándolos con el objetivo de realizar cambios para minimizar los errores de la actividad.

En el programa HERMES de competencias transversales para el desarrollo humano (Qualificalia, 2023) se puede ver especificada esta competencia bajo la denominación de “proyecto EON”, a su vez formando parte de la dimensión del aprendizaje a lo largo de vida o programa FEBE.

Según dicha plataforma, la definición de la mejora continua consiste en “la capacidad de una persona para identificar oportunidades de mejora en una tarea, proceso o sistema, y llevar a cabo acciones para implementar y mantener estas mejoras de manera sostenible en el tiempo”. Es por ello la importancia de desarrollar, además, una actitud de carácter crítico y flexible hacia las acciones realizadas, puesto que serán sometidas a una continua evaluación y posterior posible modificación.

Es necesario destacar que la adquisición de esta competencia transversal viene acompañada del control de otros aspectos como lo son la resolución de problemas, habilidades de liderazgo y de comunicación, la flexibilidad ante los cambios, la adaptabilidad, etc. Cualidades significativas en el proceso vital de cualquier ser humano.

En definitiva, estar en posesión de la competencia de la mejora continua, hará que la persona tenga adquiridas otras habilidades necesarias para contribuir de forma significativa en la eficiencia y eficacia tanto de los procesos, como de los sistemas de los que sea participante.

4.1 La mejora continua desde un punto de vista histórico

El concepto de la mejora continua no es un aspecto del que haya surgido preocupación en la sociedad actual, sino que es una competencia que se ha estado tratando desde hace varios años atrás.

En el año 1931, se empezaron a desarrollar procesos de control para conseguir una mejora en la calidad industrial, donde las empresas debían pasar controles de calidad para conseguir una evolución significativa en el resultado final de los productos creados; este proceso llevado a cabo hace décadas, ya formaba parte del ciclo de la mejora continua (Shewhart, 1997).

Las empresas industriales privadas se esforzaban por conseguir que los productos o servicios que ofrecían fuesen de mejor calidad, y de esta forma, hacer frente a la competencia sería más fácil.

Con el paso del tiempo la implementación de los procesos de calidad y de mejora continua, han ido tomando un lugar en la sociedad a través de la creación de diferentes modelos de gestión de la calidad (Fantova, 2005), como por ejemplo:

- **“La gestión de la calidad en las normas de la familia ISO 9000”**

Las siglas de la normativa ISO tienen su significado en castellano como “Organización Internacional para la normalización” y fueron creadas en el año 1947 por las Naciones Unidas. Estas normativas han sido referentes para la evaluación de la calidad en los procesos y se basan en principios como la mejora continua, el enfoque basado en los procesos o la participación del personal.

- **“El Modelo EFQM de Excelencia”**

Este modelo fue creado por los autores W. Edwards Deming y Joseph M. Juran, y tienen como metodologías principales el trabajo en equipo, la mejora continua o la polivalencia. Se trata de un modelo flexible y accesible tanto para las pequeñas como las grandes empresas u organizaciones.

En definitiva, a través del conocimiento de estos datos, se puede observar que la conceptualización de la mejora continua, los procesos de la búsqueda de calidad etc. son aspectos que interesan y preocupan a la sociedad desde hace años atrás hasta la actualidad; es por ello que es esencial seguir investigando en la temática y creando propuestas de intervención basadas en esta contextualización.

4.2 Diferentes modelos explicativos teóricos

A continuación, se exponen diferentes tipos de modelos teóricos y metodologías donde se utiliza el concepto de la mejora continua como la base de intervención:

4.2.1 Ciclo Deming

Ya en el año 1950 hubo un autor llamado Deming que empleó el ciclo PHVA en las capacitaciones de las direcciones de empresas japonesas. Desde la fecha, este instrumento es

utilizado como herramienta para el desarrollo de la mejora continua. Se trata de un proceso perteneciente al sistema de gestión de la calidad, el cual se denomina Ciclo Deming o ciclo PHVA; éste se puede definir como un “ciclo en pleno movimiento” y se puede llevar a cabo en cada proceso de forma individual. Está relacionado con la planificación, la implementación, el control y la mejora continua, tanto para los productos como para los procesos que se encuentran dentro del sistema de gestión de la calidad (Buxarrais Estrada, 2013).

El ciclo PHVA se desarrolla en las siguientes fases:

○ ***Fase 1: Planificar***

Todo proceso lleva implícito una planificación de cómo se va a llevar a cabo posteriormente. Este período involucra al personal correcto para desarrollarlo, una recopilación de datos exhaustiva, un desarrollo del plan etc. No solo puede ser útil a la hora de definir qué metas se quieren conseguir, sino que también puede ser de utilidad en el propio desarrollo del proyecto.

○ ***Fase 2: Hacer***

Una vez realizada la planificación, esta fase consiste en la puesta en marcha de ésta, llevando así a la práctica lo acordado anteriormente, implementando la recopilación de datos pertinente recabada con anterioridad. La meta de desarrollar en la realidad la planificación, es llegar a una consecución óptima de los objetivos propuestos.

○ ***Fase 3: Verificar***

En dicho periodo se pretende analizar los resultados de la acción y evaluar si han conseguido cubrir o no las necesidades existentes (motivo por el cual se ha desarrollado la acción). Una vez valorada la actuación, se documentan los errores aprendiendo de éstos, con el objetivo de mejorarlos en la siguiente actuación.

○ ***Fase 4: Actuar***

Este periodo es parecido a la fase 1, la de “hacer”, su única diferencia es que se implementan en el nuevo proceso las mejoras necesarias para subsanar los errores detectados en la fase anterior, es decir, para que no se repitan. De esta forma, se actúa desde un punto de vista de mejorar la calidad del proceso.

Con el objetivo de facilitar la comprensión de las fases del Ciclo de Deming, se adjunta una representación gráfica visual de éste (Figura 3):

Figura 3: Representación gráfica del Ciclo Deming



Fuente: (García P. et al., 2014)

Lo interesante de este instrumento de mejora es su característica de flexibilidad, durante todo el periodo de desarrollo del ciclo, se permite evaluar tanto la planificación como la acción, con la finalidad de que la calidad de la actuación aumente, permitiendo una mejora notable en estas fases y en el resultado obtenido. No solo ofrece la opción de verificarlo una vez, es un proceso cíclico que se puede realizar innumerables veces, pudiendo acercarse a un perfeccionamiento del proceso.

Es en dicho modelo explicativo en el que se va a basar la propuesta de intervención creada, que será explicada más adelante en el documento.

4.2.2 Metodología Kaizen

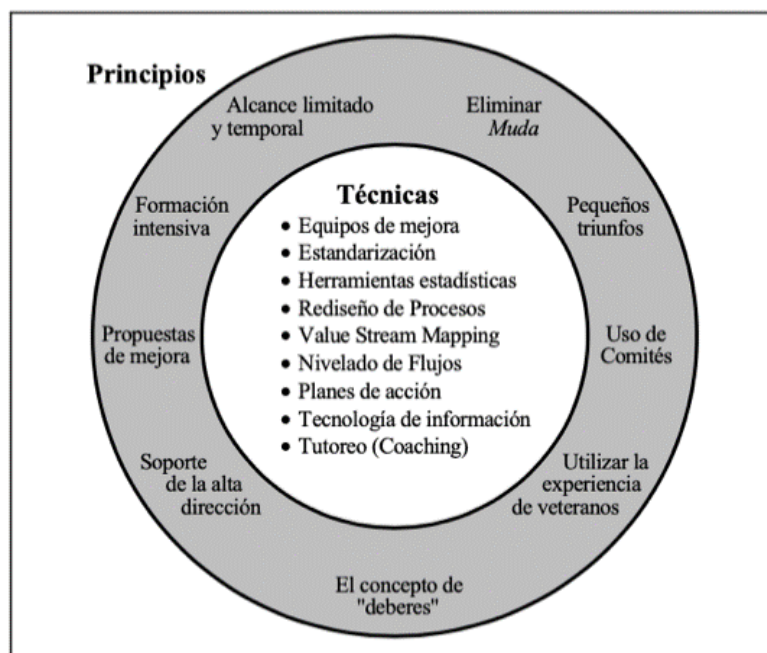
El término “Kaizen” es de origen japonés, y su traducción al español es “cambiar para bien” o “cambiar para mejorar” lo cual ya ofrece una noción general del objetivo de llevar a cabo esta metodología.

Dicho concepto con el paso de los años se ha visto modificado; en el año 1989 el propio Masaaki Imai, promotor y acuñador del término lo define como: "Mejoramiento y aún más significa mejoramiento continuo que involucra a todos, gerente y trabajadores por igual". Y es en la década de 1990 cuando se popularizó gracias al Toyota Production System; un sistema de producción encaminado a optimizar la calidad mediante la mejora constante.

Esta definición va cambiando y se le va añadiendo más información hasta que, en el año 2006, el autor afirma que “Kaizen” significa “mejoramiento continuo, pero mejoramiento todos los días, a cada momento, realizado por todos los empleados de la organización, en cualquier lugar de la empresa. Y que va de pequeñas mejoras incrementales a innovaciones drásticas y radicales.”

Kaizen podría entenderse como el compromiso de todos los miembros de la empresa a emprender un proceso de mejora continua (Figura 4).

Figura 4: Esfera concéntrica del tipo 3: El Kaizen como principio teórico de metodologías y técnicas de mejora



Fuente: (Para Conesa, 2007)

Esta metodología es un modelo explicativo de la mejora continua que tiene las siguientes características según (Para Conesa, 2007):

- **Mejorar en pequeños pasos**

Las mejoras implementadas en los pequeños detalles de las intervenciones ya son importantes en el desarrollo del proyecto general.

- **Participación activa de todos los empleados**

Para llegar a la consecución del objetivo general se tiene que dar una implicación real de todo el personal involucrado.

- *Implantación rápida de las mejoras*

Una vez que se detectan las posibles mejoras a efectuar, es importante que se lleven a cabo de forma rápida y eficaz, para que el proceso se vea mejorado en el menor periodo de tiempo posible.

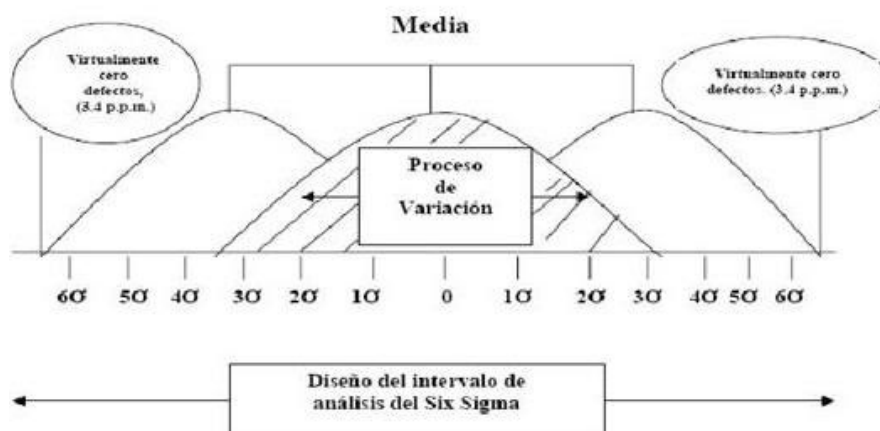
4.2.3 Six Sigma

Six Sigma es una metodología que tiene como finalidad aumentar la capacidad de los procesos, teniendo los menos defectos posibles y en el caso de que éstos existan, ser imperceptibles para el cliente.

Dicha metodología representa el número de desviaciones obtenidas en la salida del proceso y se basa en cinco fases principales según (Navarro Albert et al., 2017) (Figura 5):

1. **Definir:** Identificar y conceptualizar qué proyectos o procesos van a someterse a dicha metodología.
2. **Medir:** Definir con qué características cuentan los proyectos o procesos elegidos.
3. **Analizar:** Realizar un análisis teniendo en cuenta datos actuales e históricos, a través de una metodología estadística.
4. **Mejorar:** En base al análisis realizado anteriormente, se estimará una relación causa-efecto con el objetivo de desarrollar una mejora en el ejercicio del proceso.
5. **Controlar:** Se implementarán unas fases de control periódicas con el objetivo de que dichas mejoras perduren en el tiempo.

Figura 5: Representación gráfica de la metodología Six Sigma



Fuente: (Navarro Albert et al., 2017)

Como conclusión, se puede afirmar tras haber mostrado los diferentes modelos explicativos, que la mejora continua no es algo que haya comenzado en la actualidad, sino que desde hace varias décadas atrás, constan cantidad de herramientas e instrumentos cuya existencia lucha porque se desarrolle una mejora continua en los procesos, con el objetivo de disfrutar de una mejora de la calidad de éstos.

5 CAPÍTULO: ¿Qué es una microcredencial?

Es importante conocer que este término en la actualidad tiene un significado global y general, puesto que órganos de gran importancia como lo es el Consejo de la Unión Europea, ya están investigando y defendiendo este tipo de formaciones.

La definición de microcredencial a la que hace alusión la Recomendación del Consejo Europeo en el año 2022, es la siguiente “reconocimiento formal de una unidad de aprendizaje o conjunto de unidades de aprendizaje que lleva a la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias específicas”, poniendo de manifiesto la importancia de que éstas sean reconocidas a nivel europeo en las diferentes empresas e instituciones educativas; puesto que gracias a su flexibilidad y accesibilidad, son formaciones de una duración breve, que fomentan que los procesos educativos sean desarrollados a lo largo de la vida de las personas.

Además, llevar a cabo un aprendizaje significativo mediante microcredenciales permite la mejora en aspectos como la empleabilidad, la movilidad social o el desarrollo personal y profesional, asegura dicha Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad.

Tomando como base la página web de (Qualificalia, 2023), se puede definir microcredencial como “unidad de aprendizaje que se ha completado con éxito y han sido otorgadas por una entidad educativa o de formación.”

Algunas características de las microcredenciales que ayudan a conocer el concepto pueden ser las siguientes:

- Son unidades de aprendizaje y tienen reconocimiento formal, es decir, son acreditativas.
- Están diseñadas para reconocer habilidades, competencias, conocimientos etc.
- Están reconocidas y valoradas.
- Son formaciones flexibles y accesibles para todas las personas; fomentando el concepto del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Las microcredenciales son formaciones autónomas, pero pueden relacionarse entre sí, ya que están relacionadas unas con otras.
- Pueden ser validadas por un tercero independiente, es decir, por una organización acreditada (por ejemplo, Qualificalia).

Este tipo de aprendizajes sigue unos principios, con el objetivo de ser una formación de calidad, los cuales son: superar diferentes estándares de calidad, tener como características la transparencia, la pertinencia y la autenticidad, poder ser analizadas a través de una evaluación válida y fiable, basarse en unos itinerarios de aprendizaje, ser reconocidas y portátiles... Es decir, la persona que consigue la adquisición de una microcredencial podrá llevarla consigo y ser reconocida en otros lugares.

Además, otro de los principios a destacar es que las microcredenciales deberán estar desarrolladas centrándose en la persona participante, es decir, la persona aprendiente será la única protagonista del proceso de formación y, por tanto, de la adquisición de la microcredencial específica.

Como conclusión las microcredenciales son formas innovadoras de aprendizaje, que luchan para conseguir la accesibilidad a la educación para todas las personas, teniendo como base el concepto de “aprendizaje a lo largo de la vida”. Al tratarse de formaciones breves en el tiempo, se facilita el poder adquirirlas de forma rápida y eficaz a todo tipo de personas con sus condiciones vitales; es una forma revolucionaria de seguir desarrollando una formación continua a lo largo del proceso vital.

6 Propuesta de intervención de la microcredencial

“Arcilla en evolución”

6.1 Introducción

La propuesta de intervención consistirá en llevar a la realidad un taller donde se trabaje el proceso de la mejora continua a través del trabajo artesanal con arcilla en el municipio de Simancas (Valladolid). En dicho taller se realizarán varias actividades en diferentes sesiones, basadas en las fases del Ciclo de Deming, modelo explicativo detallado en el documento anteriormente.

De esta forma, los destinatarios de la actividad mediante el modelado de este material podrán aprender en qué consiste un proceso de mejora continua en una acción determinada y llevada a cabo por ellos mismos.

6.2 Objetivos

Objetivo principal:

1. Desarrollar y mejorar en una acción específica siguiendo el ciclo de Deming mediante el modelado de arcilla.

Objetivos específicos:

1. Planificar el proceso de realización de un utensilio de arcilla.
2. Crear el utensilio de arcilla a través de la creatividad y la innovación, utilizando como base la planificación creada.
3. Evaluar posibles errores cometidos en el proceso.
4. Rehacer el utensilio implantando las mejoras necesarias detectadas.

6.3 Destinatarios

La intervención está dirigida a un grupo de 10 personas entre los 16 y los 25 años que hayan adquirido el título de Educación Secundaria Obligatoria; las cuáles estén interesadas en descubrir y realizar un proceso de mejora continua a través del modelaje de arcilla.

El grupo será reducido ya que se pretende que sea un aprendizaje personalizado e individualizado; aspecto importante y favorecedor a la hora de desarrollar una educación de calidad. De esta manera la formación será mucho más enriquecedora para cada uno de ellos, pudiendo aprender a través de la comunicación y participación real y activa; siendo cada persona protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

6.4 Contenidos

Los contenidos de aprendizaje que se adquirirán durante la realización del taller serán de diferentes tipos, en primer lugar, se pretende que los participantes aprendan hechos y conceptos que puedan llegar a saber, pudiendo integrarlos en el área cognitiva; en segundo lugar, se procura que aprendan procedimientos y habilidades, es decir, conseguir que aprendan “el hacer”, a través de la acción conductual en sí misma; relacionado con el famoso concepto de “aprender haciendo”. Y, por último, y más complicado, se tiene como finalidad que la propia persona participante considere deseable y convierta en principios normativos de su propia conducta o no, el propio hecho; es decir llegar a ser.

De esta forma, los contenidos estarán integrados de forma óptima en la “[base del iceberg de las competencias](#)”, y será más sencillo adquirir la competencia transversal que se está trabajando, la mejora continua.

Algunos de los contenidos impartidos en el taller propuesto, de forma específica son los siguientes:

Contenidos sobre hechos y conceptos:

- Contextualización de términos teóricos como, por ejemplo: competencia transversal, proceso de la mejora continua, Ciclo de Deming, calidad y excelencia...
- Conocimientos teóricos sobre las diferentes fases del Ciclo Deming: planificar, hacer, verificar o evaluar y volver a actuar.

Contenidos sobre procedimientos y habilidades:

- Habilidades necesarias para llevar a cabo la planificación.
- Procedimiento para llevar a cabo la acción deseada a través del seguimiento de la planificación.
- Evaluación de posibles errores en el proceso de creación del utensilio de arcilla.

- Implementación de las mejoras necesarias para que se dé un aumento en la calidad del resultado.

Contenidos sobre valores y actitudes:

- Implementación de la mejora continua como forma de vida en sus acciones personales, laborales, sociales...

6.5 Metodología

En cuanto a las metodologías que se van a utilizar durante el desarrollo de la actividad, cabe destacar que son de diferentes tipos, dependiendo de la fase del Ciclo de Deming que se esté desarrollando. Se utiliza este modelo explicativo como base de la metodología, con el objetivo de que las personas participantes desarrollen su propia mejora continua a través del modelado con arcilla, relacionándolo con cada una de sus fases y a su vez, con las sesiones y actividades que van a llevar a cabo. Por esta razón, el desarrollo del taller se va a realizar en varias sesiones formativas, donde se realizarán actividades de diferente cabida.

Se utilizará principalmente la **metodología constructiva**, ya que en todo momento se tendrá como prioridad que los destinatarios lleven a cabo procedimientos, adquieran conceptos, comprendan diferentes aspectos teórico-prácticos etc. siendo protagonistas y creadores de su propio proceso de aprendizaje.

Pero, además, en algunos momentos más concretos de la intervención se tendrá en cuenta la **metodología transmisiva**, puesto que habrá actividades teóricas donde se transmitirá información de diferente tipo. O se usará la **metodología creativa y transformadora**, ya que las personas destinatarias tendrán total libertad a la hora de crear sus utensilios de arcilla o realizar propuestas de acción a sus compañeros... Otra de las metodologías a llevar a cabo es la **resolutiva**, como consecuencia de que los participantes tras la fase de evaluación, deberán resolver los problemas que les surjan y corregir los errores detectados para llevar a cabo la acción nuevamente y mejorarla.

En definitiva, dependiendo del periodo temporal de la dinámica, de la actividad que se desarrolle y de la fase del Ciclo de Deming en la que se encuentre la intervención, se desarrollará una metodología u otra.

En cambio, durante todo el desarrollo del taller se hará que la persona participante sea protagonista de su propio aprendizaje, a través de la participación activa, la colaboración, la

comunicación e interacción; creando un buen clima de trabajo, aspecto importante que fomenta la consecución de un buen aprendizaje.

6.6 Recursos

6.6.1 Recursos materiales

Tabla 1: Recursos materiales

Recursos materiales fungibles	Recursos fungibles inventariables
<ul style="list-style-type: none"> • Arcilla • Agua • Temperas/acuarelas • Pinceles • Material escolar: como, por ejemplo: folios, bolígrafos, lápices, gomas, subrayadores... 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesas • Sillas • Herramientas de cerámica • Moldes de arcilla • Recipientes para el agua • Manteles de plástico individuales • Ordenador • Proyector

6.6.2 Recursos humanos

Las figuras profesionales que llevarán a cabo el desarrollo de las diferentes actividades propuestas serán:

Tabla 2: Recursos humanos

<p style="text-align: center;">Un/a educador/a social</p>	<p>Es importante que a mayores de su formación académica esté formado en materia de competencias y más concretamente en la competencia transversal de la mejora continua, ya que en ella se basa el proceso de aprendizaje que deberá implementar con los aprendientes.</p> <p>Además, será el responsable de dinamizar las sesiones haciendo que la motivación de los participantes se vea aumentada a medida que se va desarrollando las sesiones formativas de la intervención.</p>
<p style="text-align: center;">Un/a ceramista</p>	<p>Es necesario el contrato de este perfil profesional para conseguir una mejor calidad de la intervención educativa de la microcredencial.</p>

	La participación del profesional artesano/a de la cerámica se basará en la orientación en las cuestiones técnicas que surjan durante el taller por parte de los aprendientes.
--	---

6.6.3 Recursos espaciales

La intervención se desarrollará en una **sala multiusos** cedida por el Ayuntamiento del municipio de Simancas. Las características de este espacio son favorables para este tipo de intervenciones, ya que es un lugar luminoso y amplio; característica necesaria para favorecer la posibilidad de movimiento de mesas, creación de grupos, comodidad a la hora de manipular la arcilla, etc.

Cabe destacar también el acceso a Internet y la existencia de un proyector donde se podrán utilizar los recursos necesarios, como la visualización de vídeos, para la explicación de los aspectos teóricos, tratados en las primeras sesiones del taller.

6.7 Temporalización

La microcredencial tendrá una duración total de 16h las cuales se dividirán en varias sesiones/actividades, con el objetivo de que se comprenda mejor, se ha creado el siguiente cronograma:

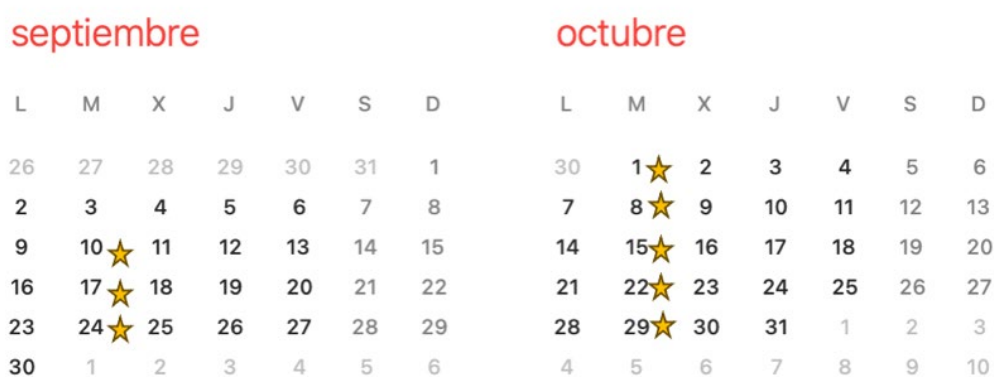
Tabla 3: Cronograma de las actividades

ACTIVIDADES	Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4	Sesión 5	Sesión 6	Sesión 7	Sesión 8
1. Introducción a la mejora continua								
2. “Me planifico”								
3. “Allá vamos”								
4. ¿Qué puedo								

mejorar?								
5. ¡Voy a mejorar!								
6. Evaluando y fin								

Cada una de las sesiones/actividades durará 2h, el horario será de 17:00h a 19:00h. Se llevará a cabo todos los martes desde el 10 de septiembre del 2024 al 29 de octubre del 2024 (Figura 6):

Figura 6: Representación gráfica de la temporalización de las actividades propuestas



6.8 Descripción de las actividades

Tabla 4: Actividad 1

Introducción a la mejora continua		Actividad n°1 1 sesión
Introducción de la actividad:		
Con esta actividad se da comienzo al taller de la microcredencial y por ello, se pretende ofrecer unas nociones básicas para que los participantes sean conocedores de los aspectos teóricos, los cuales necesitarán conocer antes de realizar las actividades más prácticas, que se desarrollarán en otras sesiones.		
Objetivos	Contenidos	
1. Introducir en la materia a los		

<p>participantes.</p> <p>2. Contextualizar términos teóricos que se utilizarán a lo largo del taller: proceso de mejora continua, microcredencial, competencia transversal...</p> <p>3. Familiarizar a las personas con nuevos conceptos desconocidos hasta el momento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Términos teóricos relacionados con la realización práctica del taller. • Introducción a la microcredencial. • Ciclo de Deming.
---	--

Descripción actividad

A través de esta primera sesión formativa, la cual se trata de la casilla de salida de la microcredencial, se pretende desarrollar de forma dinámica una actividad teórica, participativa y colaborativa donde se expliquen los diferentes términos necesarios para la realización del taller de mejora continua. Se utilizarán recursos educativos como vídeos, lluvias de ideas entre los participantes, ejemplificaciones, dinámicas colaborativas etc.

De esta forma se pretende que los participantes se familiaricen con los conceptos que trabajarán en las siguientes sesiones. que esta actividad sea

Recursos	Temporalización	
<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador • Proyector • Folios • Bolígrafos 	Presentación e introducción a la microcredencial	30 mins
	Introducción a la mejora continua y explicación de términos	1 h
	Dinámicas de colaboración	30 mins

Instrumentos de evaluación

Durante el desarrollo de la actividad se observará el comportamiento de los participantes, observando su nivel de interés y aplicación.

Al finalizar, se harán unas preguntas de forma oral para ver el grado de satisfacción con la dinámica realizada, si les ha servido para contextualizar la credencial, si han entendido los términos explicados etc.

Tabla 5: Actividad 2

“ME PLANIFICO”		Actividad nº2 1 sesión
Introducción de la actividad:		
<p>“Me planifico” es la segunda sesión, pero la primera actividad que coincide con las fases del Ciclo de Deming más concretamente coincide con la 1º fase de este modelo explicativo.</p> <p>Esta actividad se basa en que los participantes deben hacer un diseño de cómo van a llevar a cabo la planificación de la creación del utensilio de arcilla.</p>		
Objetivos	Contenidos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar la planificación del utensilio de arcilla 2. Conocer con qué elementos hay que contar en la planificación 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de planificación personalizada y creada por cada una de las personas participantes • Conocimiento de los aspectos a tener en cuenta en una planificación 	
Descripción actividad		
<p>Esta actividad ayudará a los participantes a llevar a cabo la planificación que precederá a la puesta en marcha de la creación del instrumento de arcilla en sí mismo.</p> <p>La planificación es de vital importancia, ya que, sin ésta, la acción no estará delimitada, dejando a la improvisación tomar las riendas de la creación del utensilio de arcilla.</p> <p>Los participantes deberán tener en cuenta aspectos como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué idea quieren crear; un cenicero, una taza, un plato... - Qué forma quieren dar a ese utensilio. - Qué herramientas van a necesitar para el modelado de la arcilla. - Cuánto tiempo va a llevar modelar el material. - Cuánto tiempo tardará en secarse el material para poder ser pintado. - Qué pinceles van a utilizar cuando puedan pintarlo. - La gama de colores que van a necesitar para su decoración. <p>Esta información se debe tener clara antes del comienzo de la planificación.</p>		

Recursos	Temporalización	
<ul style="list-style-type: none"> • Folios • Bolígrafos • Subrayadores de colores 	Explicación de la dinámica	30mins
	Trabajo personal de planificación con opción de preguntas y apoyo por parte del educador y el ceramista	1h 30mins
Instrumentos de evaluación		
<p>Durante el desarrollo de la actividad se observará el comportamiento de los participantes.</p> <p>Al finalizar, se hará preguntas sobre si están satisfechos con planificación creada, si les ha servido la ayuda del educador, si creen que les servirá en la próxima sesión cuando tengan que crear el objeto de arcilla etc.</p>		

Tabla 6: Actividad 3

“Allá vamos”		Actividad nº3 2 sesiones
Introducción de la actividad:		
En esta actividad se pretende que los participantes lleven a la acción la planificación creada anteriormente, a través del modelado de la arcilla y el posterior pintado de ésta.		
Objetivos	Contenidos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Poner en marcha la planificación creada 2. Modelar la arcilla (en la 1º sesión) 3. Pintar el objeto creado (en la 2º sesión) 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del objeto en arcilla teniendo como base la planificación creada en la sesión anterior • Diseño y pintado del objeto de arcilla 	
Descripción actividad		
<p>“Allá vamos” se dividirá en dos sesiones diferentes; en la 1º sesión se creará el objeto de arcilla utilizando la técnica del modelado de dicho material; teniendo como base los pasos de la planificación creada de forma individual por cada uno de los participantes.</p> <p>Una vez terminada dicha sesión, los diferentes utensilios creados se quedarán secando para que, en la siguiente dinámica, puedan ser pintados por los protagonistas; de esta forma el utensilio estará creado; es decir, diseñado, modelado y pintado, forma total por la persona participante.</p>		
Recursos	Temporalización	
<ul style="list-style-type: none"> • Arcilla • Agua • Recipientes para el agua • Herramientas de cerámica • Moldes de arcilla • Mantelillos de plástico individuales • Temperas/acuarelas • Pinceles 	Explicación de la dinámica (1º y 2º sesión)	30mins
	Modelado del utensilio a crear (1º sesión)	1h y 30mins
	Pintado del utensilio creado en la sesión anterior (2º sesión)	1h y 30mins

Instrumentos de evaluación
<p>Durante el desarrollo de la actividad se observará el cómo van trabajando los utensilios en relación con la planificación creada anteriormente y si estos dos tienen relación o no.</p> <p>Al finalizar, se hará preguntas sobre si están satisfechos con el utensilio que han creado, si les ha servido tener una planificación que les guíe durante el proceso...</p>

Tabla 7: Actividad 4

¿Qué puedo mejorar?		Actividad nº4 1 sesiones
Introducción de la actividad:		
<p>La cuarta actividad se trata de evaluar los posibles errores cometidos a la hora de llevar a cabo la creación del utensilio, tanto en su modelaje como en el pintado. De esta forma los destinatarios serán conscientes de las posibles mejoras que pueden implementarse para que se dé un proceso de mejora en su acción a desarrollar.</p>		
Objetivos	Contenidos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer y analizar los errores cometidos 2. Ser conocedores de las mejoras necesarias a implementar 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del utensilio creado • Valoración de las posibles mejoras a implementar 	
Descripción actividad		
<p>A través de dicha actividad se hará un análisis exhaustivo de la creación del utensilio de arcilla; conociendo los aspectos que han ido bien y los aspectos a mejorar.</p> <p>De esta forma los participantes serán conscientes de los ítems bien realizados (aquellos que hay que repartir) y los que deberán mejorar, para que se dé una mejora de la calidad tanto en el proceso, como en el resultado de la creación y pintado del utensilio de arcilla.</p> <p>Una vez realizado el análisis, deberán comentar las conclusiones a las que han llegado con sus compañeros, en forma de exposición oral. Esto permitirá una colaboración colectiva y ofrecer diferentes puntos de vista sobre el análisis realizado.</p>		
Recursos	Temporalización	
<ul style="list-style-type: none"> • Folios • Bolígrafos 	Explicación de la dinámica	30mins
	Evaluación	1 hora
	Exposiciones a los compañeros	30mins

Instrumentos de evaluación

A través de la exposición que cada participante realice a sus compañeros, se podrá observar el análisis que han realizado y si la evaluación está correcta; se podrá ayudar a los protagonistas a través de comentarios constructivos cuando finalicen la exposición oral.
--

Tabla 8: Actividad 5

¡Voy a mejorar!		Actividad n°5 2 sesiones
Introducción de la actividad:		
<p>La penúltima actividad del taller trata de llevar a la realidad las mejoras analizadas en la sesión anterior, con el objetivo de que se pueda observar una mejora en la acción y, por tanto, en la nueva creación del utensilio de arcilla.</p>		
Objetivos	Contenidos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar las mejoras en la nueva acción a desarrollar. 2. Conseguir una mejora observable en el proceso y el resultado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de las mejoras en el nuevo proceso de creación. • Eliminación de los errores analizados en la evaluación. 	
Descripción actividad		
<p>Esta actividad se divide en 2 sesiones, al igual que la actividad donde había que crear el utensilio por primera vez.</p> <p>Los participantes tendrán 2 talleres donde podrán modelar de nuevo su utensilio, agregando las mejoras que han evaluado que podrían solventar los errores que han descubierto en la actividad de “allá vamos”, una vez creado el utensilio ya mejorado, deberán dejarlo secar y en la siguiente sesión pintarlo, también añadiendo las mejoras pertinentes.</p> <p>Una vez terminada la actividad, se podrá comparar los dos utensilios creados, observando si hay diferencia entre ellos y si las mejoras son observables en éstos.</p>		
Recursos	Temporalización	
<ul style="list-style-type: none"> • Arcilla • Agua • Recipientes para el agua • Herramientas de cerámica • Moldes de arcilla 	Explicación de la dinámica (1° y 2° sesión)	30mins
	Modelado del utensilio con las mejoras pertinentes (1° sesión)	1h y 30mins

<ul style="list-style-type: none"> • Manteles de plástico individuales • Temperas/acuarelas • Pinceles • Hoja del análisis y la evaluación (guía para llevar a cabo el proceso de mejora) 	Pintado del utensilio creado en la sesión anterior con las mejoras necesarias (2º sesión)	1h y 30mins
Instrumentos de evaluación		
<p>Durante el desarrollo de la actividad se observará cómo van trabajando los utensilios en relación con la hoja del análisis y la evaluación que crearon en la actividad “¿qué puedo mejorar?”, observando si se están llevando a cabo las mejoras.</p> <p>Al finalizar, se hará preguntas sobre si están satisfechos con el nuevo utensilio que han creado, si han llevado a cabo o no el análisis que hicieron, si han tenido en cuenta los aspectos que debían mejorar o si ven diferencias entre los dos materiales creados.</p>		

Tabla 9: Actividad 6

Evaluando y fin		Actividad n°6 1 sesión
Introducción de la actividad:		
<p>La última actividad del taller consta de una evaluación sobre las sesiones y dinámicas realizadas y su propia evolución al llevarlos a cabo; es decir, su propio proceso de mejora continua.</p>		
Objetivos	Contenidos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar los talleres y el aprendizaje que se ha adquirido a través de éstos. 2. Realizar la prueba acreditativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de los contenidos trabajados y adquiridos. • Prueba/examen oficial. 	
Descripción actividad		
<p>Gracias a esta actividad los alumnos que superen la prueba acreditativa podrán adquirir de forma oficial la competencia transversal de la mejora continua.</p> <p>Además, una vez terminado el examen, se podrá tener un feedback por parte de los protagonistas de la microcredencial, es decir, de aquellas personas que han realizado el proceso de aprendizaje. Se abrirá un debate donde se comentarán las actividades realizadas y donde se podrá observar lo que piensan de cada una de ellas y del aprendizaje adquirido en las mismas.</p> <p>Una vez terminado el debate, se les pasará un cuestionario anónimo donde se podrá observar el grado de satisfacción con la microcredencial realizada.</p>		
Recursos	Temporalización	
<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Ordenador • Folios • Bolígrafos 	Explicación de la actividad y realización del examen	1h
	Debate y realización del cuestionario de satisfacción	1h

Instrumentos de evaluación
Como instrumentos de evaluación en esta actividad se utilizará la observación en el debate, apuntando aspectos importantes y el cuestionario de satisfacción.

6.9 Evaluación

La evaluación del taller se llevará a cabo mediante tres instrumentos importantes a tener en cuenta:

1. Evaluación procesual durante todo el desarrollo de las actividades del taller

Durante la realización de las actividades del taller se llevará a cabo una evaluación procesual a través de una rúbrica, donde se podrán observar aspectos en los que mejorar en las próximas sesiones y de esta forma llevar a cabo una mejora en el proceso.

Dicha rúbrica controlará aspectos como la distribución del tiempo, el equilibrio entre la teoría y la práctica, la atención prestada por los participantes, si las actividades les están ayudando o no a entender el concepto de la mejora continua, etc.

2. Cuestionario de satisfacción de los protagonistas al terminar el taller

Al finalizar el taller, durante la última actividad propuesta “Evaluando y fin” los participantes responderán un [cuestionario de satisfacción](#) donde se podrá observar lo conformes que están respecto a las dinámicas realizadas y el taller recibido.

El cuestionario será tipo Likert, donde habrá una puntuación del 1 al 5, siendo el 1 la puntuación más baja y el 5 la más alta.










3. Prueba final acreditativa

Las microcredenciales, al ser formaciones a través de las cuales se adquiere una acreditación oficial, los participantes necesitarán superar una prueba tipo examen al finalizar el taller que será decisiva a la hora de poder acreditar dicho aprendizaje recibido.

Si el examen es superado con éxito, los protagonistas acreditarán la competencia transversal de la mejora continua.

6.9 Ficha de la microcredencial

Toda microcredencial debe tener unos elementos de la norma de la unión para describirla, en el caso de la microcredencial de la mejora continua, es esta:

MICROCREDENCIAL	
	Identificación del aprendiziente <ul style="list-style-type: none">• Aprendizientes entre los 16 y 25 años.
	Título de la microcredencial <ul style="list-style-type: none">• “Arcilla en evolución”.
	País o región de expedición <ul style="list-style-type: none">• Simancas, Valladolid, Castilla y León (España).
	Entidad que concede la microcredencial <ul style="list-style-type: none">• Ayuntamiento de Simancas.
	Fecha de expedición <ul style="list-style-type: none">• 2024 (validez por tres años).
	Resultados del aprendizaje <p>Al completar en forma exitosa esta microcredencial, los aprendizientes deben ser capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Conocer conceptos clave como: competencias transversales, microcredencial, la mejora continua, el ciclo Deming...○ Planificar una acción concreta.○ Llevar a cabo dicha planificación creada mediante una acción específica.○ Evaluar el resultado obtenido.○ Rehacer el resultado aplicando las mejoras necesarias para que se dé una mejora.
	
	Carga de trabajo <ul style="list-style-type: none">• 16 horas; divididas en 8 sesiones.
	Nivel (y ciclo, cuando proceda) de la experiencia <ul style="list-style-type: none">• Titulación de Educación Secundaria Obligatoria.
	Tipo de evaluación <ul style="list-style-type: none">• Evaluación continua.• Cuestionario de satisfacción.

-
- Evaluación final con función acreditativa.
-



Forma de participación en la actividad de aprendizaje

- Formación presencial.
-



Tipo de garantía de calidad utilizado para respaldar la microcredencial

- Sistema Interno de Garantía de la Calidad.
-



Requisitos previos para inscribirse en la actividad de aprendizaje

- No requiere tener superado ninguna otra microcredencial.
-



Supervisión y verificación de la identidad durante la evaluación

- La evaluación será supervisada de forma presencial con verificación de la identidad.
-



Nota obtenida

- Al finalizar la formación se obtendrá una calificación en la microcredencial y se considerará si será acreditada dependiendo de los criterios de evaluación.
-



Opciones de integración/acumulabilidad

- Microcredencial acumulable en EUROPASS.
-



Información adicional

- <https://qualificalia.com>
-

7 Limitaciones en el Trabajo de Fin de Grado

La limitación que se ha podido observar a la hora de realizar el Trabajo de Fin de Grado principalmente, es el tener que conocer una nueva alternativa de formación como lo es las microcredenciales; un formato que no conocía en profundidad y del que he tenido que investigar y comprender, con el objetivo de realizar dicho proyecto de la mejor forma posible con la finalidad de llegar a un resultado con el que estuviese satisfecha.

Otra de las limitaciones que he podido observar es la gestión del tiempo a la hora de llevar a cabo el proyecto junto con otras responsabilidades personales y formativas; aspecto que en ocasiones ha hecho que me viese agobiada y con ello que tuviese bloqueos a la hora de continuar mi Trabajo de Fin de Grado.

Aun existiendo estas limitaciones, y con la ayuda del tutor, finalmente gracias a la planificación y la automotivación, se consiguió una buena puesta en marcha de dicho proyecto.

8 Conclusiones finales

Para finalizar y como conclusión recalcar la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida, el que las personas puedan disfrutar del derecho de acceder a una educación de calidad independientemente de la edad biológica de la persona, siendo siempre una opción para continuar su desarrollo en el ámbito personal, profesional, laboral, etc. (OECD, 2012)

Una opción interesante a tener en cuenta como posible formación son las microcredenciales, ya que son enseñanzas en un periodo breve de tiempo que permiten acreditar que una persona tiene adquirida una competencia, sea del tipo que sea ésta; un tipo de aprendizaje flexible para destinatarios de diferentes características que puede amoldarse a las necesidades específicas de cada persona.

La importancia de la adquisición de la competencia transversal de la mejora continua para conseguir procesos de calidad y mejoras en los resultados en distintas áreas, ha sido lo que ha motivado a la creación del taller del modelado y pintado de arcilla. Una estrategia original y manipulativa que pretende formar a las personas participantes desde una metodología individualizada donde los aprendientes sean los verdaderos protagonistas de sus propios procesos de aprendizaje.

9 Referencias bibliográficas

- Buxarrais Estrada, M. R. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *Edetania*, 43, 53-65.
- Carrillo Pérez, F. X., Carrillo Pérez, V. H., & Moreno Rodríguez, C. J. (2018). Calidad total: Un enfoque de la administración del siglo XXI. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 2(3), 634-647. [https://doi.org/10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.634-647](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.634-647)
- Carro, L. (2022). *Fundamentos proyecto HERMES: Competencias Transversales para el Desarrollo Humano (2022v2.5)* [Documento de trabajo]. Grupo de Investigación «Cualificaciones Profesionales, Empleabilidad y Emprendimiento Social». Universidad de Valladolid. <https://q-ese.uva.es>
- Comité técnico AEN/CTN 66 Gestión de la Calidad y Evaluación de la Conformidad. (2004). *Sistemas de gestión de la calidad Guía para la gestión del proceso de mejora continua*. AENOR.
- Fantova, F. (2005). *Nuevos modelos en gestión social: Calidad y excelencia en las organizaciones sociales*. <https://www.fantova.net/download/nuevos-modelos-en-gestion-social-2005/>
- Feliz Murias, T., Sepúlveda Barrios, F., & Gonzalo Fernández, R. (2008). *Didáctica general para educadores sociales*. Aravaca (Madrid): McGraw-Hill, 2008. <http://hdl.handle.net/11162/61884>
- García P., M., Quispe A., C., & Ráez G., L. (2014). Mejora continua de la calidad en los procesos. *Industrial Data*, 6(1), 089. <https://doi.org/10.15381/idata.v6i1.5992>
- Grinberg, R. (2000). La curiosidad: ¿virtud o transgresión? *Intercambios*, 4, 42-50.
- ISO. (2015). *ISO 9000:2015. Sistemas de gestión de la calidad—Fundamentos y vocabulario*. <https://www.iso.org/>
- Larena, M. J. (2011). *Diseño de un proyecto de educación de personas adultas, enfoque por competencias*. Federación de Colectivos de Educación de Personas Adultas de Valladolid.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación., Pub. L. No. 340, 83 (2020).
- Navarro Albert, E., Gisbert Soler, V., & Pérez Molina, A. I. (2017). Metodología e implementación de Six Sigma. *3C Empresa : Investigación y pensamiento crítico*, 6(5), 73-80. <https://doi.org/10.17993/3comp.2017.especial.73-80>
- OECD. (2005). *Definition and Selection of Competencies (DeSeCo)*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

- OECD. (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>
- Para Conesa, J. E. (2007). Kaizen: Cuando la mejora se hace realidad. *Técnica Industrial*, 271, 31-35.
- Qualificalia. (2023). *¿Qué son las competencias transversales?* Qualificalia: Competencias transversales y microcredenciales. <https://qualificalia.com/que-son-competencias-transversales/>
- Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, Diario Oficial de la Unión Europea C 243/10, de 27 de 6 junio de 2022. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02))
- Shewhart, W. A. (1997). *Control económico de la calidad de productos manufacturados* (Versión original 1931). Diaz de Santos.
- Universidad de Valladolid. (2009). *Memoria Graduado/a en Educación Social*. [https://www.feyts.uva.es/sites/default/files/MemoriaEDUCACIONSOCIAL\(v5\).pdf](https://www.feyts.uva.es/sites/default/files/MemoriaEDUCACIONSOCIAL(v5).pdf)

10 Glosario de términos

Este glosario se ha realizado a partir de una selección de los principales términos relacionados con la mejora continua, proveniente de las normas ISO 9000:2015 Fundamentos y vocabulario, ISO 9000:2015 Sistema de Gestión de la calidad. Requisitos e ISO 9004:2018:

Adquisición de competencia: Proceso para alcanzar competencia.

Calidad: Grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos.

Capacidad: Aptitud de un objeto para realizar una salida que cumplirá los requisitos para esa salida.

Características de la calidad: Características inherentes a un objeto relacionada con un requisito.

Competencia: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.

Conformidad: Cumplimiento de un requisito.

Desempeño: Resultado medible.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Evidencia objetiva: Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

Mejora continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño.

Mejora: La mejora es una actividad para aumentar el desempeño. La mejora es esencial para que una organización mantenga los niveles actuales de desempeño, reaccione a los cambios en sus condiciones internas y externas y cree nuevas oportunidades.

Objetivo de la calidad: Objetivo relativo a la calidad.

Objetivo: Resultado de lograr.

Objeto / entidad / ítem: Cualquier cosa que puede percibirse o concebirse.

Política de calidad: Política relativa a la calidad.

Procedimiento: Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto.

Producto: Salida de una organización que puede producirse sin que se lleve a cabo ninguna transacción entre la organización y el cliente.

Proyecto: Proceso único, consiste en un conjunto de actividades coordinadas y controladas con fechas de inicio y de finalización, llevadas a cabo para lograr un objetivo conforme con requisitos específicos, incluyendo las limitaciones de tiempo, costo y recursos.

Realización del sistema de gestión de la calidad: Proceso de establecimiento, documentación, implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de la calidad.

Requisito de la calidad: Requisito relativo a la calidad.

Requisito: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

Salida: Resultado de un proceso.

Sistema de gestión de la calidad: Parte de un sistema de gestión relacionada con la calidad.

Sistema: Conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan.

Trazabilidad: Capacidad para seguir el histórico, la aplicación o la localización de un objeto.

Validación: Confirmación, mediante la aportación de evidencia objetiva, de que se han cumplido los requisitos para una utilización o aplicación específica prevista.

Verificación: Confirmación, mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos especificados.



The graphic features a teal background with a red wavy border at the bottom. On the left, there is an illustration of a man with a confused expression and question marks above his head. On the right, there is an illustration of a woman with a thoughtful expression and question marks above her head. The text is arranged in a list of five questions, each preceded by a red question mark icon. The questions are in Spanish and relate to learning, expectations, interest in further training, theory vs. practice, and continuous improvement. The text is in a bold, black, sans-serif font.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

? DEL 1 AL 5: ¿QUÉ GRADO DE APRENDIZAJE HAS CONSIDERADO TENER DURANTE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS?
Respuesta:

? DEL 1 AL 5: ¿SE HAN CUMPLIDO TUS EXPECTATIVAS AL REALIZAR LA MICROCREDENCIAL?
Respuesta:

? DEL 1 AL 5: ¿ESTÁS INTERESADO/A EN FORMARTE EN OTRA MICROCREDENCIAL?
Respuesta:

? DEL 1 AL 5: ¿CREES QUE HA HABIDO UN EQUILIBRIO ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA?
Respuesta:

? VALORA DEL 1 AL 10 LA MICROCREDENCIAL DE LA COMPETENCIA TRASVERSAL DE LA MEJORA CONTINUA EN LA QUE HAS PARTICIPADO:
Respuesta:

? SI TIENES ALGO QUE COMENTARNOS O ALGÚN ASPECTO QUE PODRÍAMOS MEJORAR, ¡ESCRIBE AQUÍ!
YA SABES QUE LA MEJORA CONTINUA SIEMPRE ES UNA OPCIÓN Y TÚ NOS AYUDARÍAS A MEJORAR :)
Respuesta:

Ilustración 1: Cuestionario de Satisfacción