



**Miguel  
Aurelio  
Alonso  
García**



Departamento de  
Psicología Diferen-  
cial y del Trabajo  
Facultad de Psicología.  
Universidad Complutense de  
Madrid.

# Tipos de Formación Profesional: Percepción de la utilidad

**Este artículo aborda los distintos tipos de formación profesional en España: la reglada, la ocupacional, la continua, y la formación en prácticas. A una muestra de alumnos que habían pasado por las distintas modalidades se les pregunta sobre aquellas que consideran más útiles, y se analizan sus distintas percepciones respecto a la utilidad de la formación en función del sexo, las familias profesionales, el rendimiento y la satisfacción de los sujetos. Los alumnos distinguen claramente entre los distintos tipos de formación y la utilidad que tienen. La experiencia ofrece resultados que sugieren distintas áreas que debieran potenciar las autoridades académicas y políticas si éstas aspiran a conseguir profesionales con un alto nivel de competencias.**

## Introducción

La oferta de formación profesional en España se divide fundamentalmente en tres grandes sistemas, denominados '*Formación Profesional Reglada*', '*Formación Profesional Ocupacional*', y '*Formación Continua*'.

La **Formación Profesional Reglada** es un tipo de formación profesional inicial que imparte el sistema educativo para alumnos sin experiencia laboral previa. Esta enseñanza ha evolucionado mucho a lo largo del tiempo (Cano, López y Ortega, 1993), actualmente su finalidad básica es conseguir que los alumnos alcancen las capacidades necesarias para desempeñar y realizar los "roles", y las situaciones de trabajo necesarias en el empleo. Los estudios reglados deben enfocarse desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo (R.D. 676/1993). Cada título de formación profesional reglada contiene un perfil profesional constituido por un conjunto de acciones y resultados, es decir los comportamientos que se esperan de las personas ante las situaciones de trabajo a las que deben enfrentarse, y que se denominan *realizaciones profesionales*. Prieto (1994) refleja de forma clara y precisa cual debe ser el objetivo de la Formación Profesional Reglada: *capacitar para el desempeño de una profesión mediante la adquisición de competencias profesionales, que son: conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas, etc.*

El Fondo de Formación (1992), define la **Formación Ocupacional** como "*el resultado de los esfuerzos de enseñanza-*

*aprendizaje encaminados a mejorar la preparación de las personas para el mundo del trabajo*". Otra definición que puede servir de referencia es la del INEM (1992), para el que es "*la formación tendente a la capacitación profesional de los trabajadores, ocupados y no ocupados, para el ejercicio de una ocupación o actividad laboral, mediante la impartición de cursos eminentemente prácticos, de corta o larga duración*". Frías (1994) acota más el concepto de Formación Ocupacional: *desarrollar un conjunto de competencias en personas desempleadas o demandantes de primer empleo, para facilitar su incorporación al mercado de trabajo*. Esto limita el tipo de personas a las que va dirigida, si bien coincide con las otras definiciones respecto a sus objetivos. Se sitúa fuera del sistema educativo y se dirige fundamentalmente a alumnos que se encuentren en situación de desempleo.

Una condición intrínseca de la Formación Profesional Ocupacional es que sea una formación no reconocida académicamente, diferenciándose en ello de la Formación Profesional Reglada. La otra condición básica es que su finalidad sea la cualificación profesional, por lo que quedan excluidos los cursos de cultura general y los de desarrollo personal.

La **Formación Continua** constituye el tercer gran sistema formativo y se caracteriza por ir dirigida a trabajadores ocupados, pertenezcan a la Administración Pública (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas o Administración Local), o a la empresa privada.

En esa clasificación conceptual podría incluirse otra modalidad formativa, la **For-**



**Tabla 1:**  
**Distribución de frecuencias de variables relativas a los tipos de formación**

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
<b>Tu F.P. es adecuada a Finnova</b>	6	23	46	150	73
<b>La F.P. capacita para trabajar</b>	2	20	97	134	44
<b>La F.O. útil para trabajar</b>	5	8	48	147	47
<b>Finnova útil para trabajar</b>	2	4	29	132	133
<b>Utilidad de la For. Prof. Reglada</b>		7	70	115	97
<b>Utilidad de la Form. Ocupacional</b>	1	18	83	105	36
<b>Utilidad de Finnova</b>	2	11	26	98	163

**Formación Profesional Ocupacional en Prácticas**, consistente en aquellas prácticas en empresas que se producen después de realizar un curso de formación profesional ocupacional, o aquellas experiencias que combinan la adquisición de un conjunto de conocimientos mientras se realizan un conjunto de funciones y tareas (Alonso, 1998). Estos programas no implican la asistencia a clases, pero sin lugar a dudas suponen la adquisición de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) también posee su propia modalidad de formación en prácticas desde la reciente creación del módulo de *Formación en Centros de Trabajo* (FCT). El principal objetivo de éste consiste en concentrar las actividades formativas de los alumnos en un centro de trabajo (R. D. 676/1993). La Formación en centros de trabajo se desarrolla en un ámbito productivo real donde los alumnos desempeñan las funciones propias de las distintas ocupaciones, conocen la organización de los procesos productivos o de servicios, y las relaciones socio-laborales en la empresa (Dirección General de Formación Profesional Reglada, 1994). Éste tipo de formación tiene un carácter obligatorio para los alumnos que cursen ciclos formativos de grado medio y superior, y se desarrolla durante el período lectivo anual, en períodos de ocho, diez o quince sema-

nas. Se realiza durante uno o dos trimestres después de cursar todas las asignaturas que le capacitan para obtener el título correspondiente. La relación entre el alumno y el centro de trabajo no puede tener naturaleza jurídica laboral (R. D. 2317/93), y nunca podrán percibir retribución alguna por el trabajo efectuado en el curso de su actividad formativa.

Para Martínez (1996) el sistema de Formación en Centros de Trabajo del MEC sería más útil si a los objetivos actuales se añadieran otros relacionados con el incremento de la inserción laboral de los alumnos participantes, a través de una evaluación de las competencias de los alumnos colocados.

La formación profesional en prácticas resulta el tipo de formación más costosa económicamente, algunos cursos la añaden a sus programas, pero son pocas las experiencias con más de tres meses de estancia en la empresa, y menos aún las experiencias que la utilizan como única herramienta para conseguir alcanzar la cualificación deseada.

Los distintos tipos de formación han demostrado su utilidad a lo largo de los años, están lo suficientemente implantados, y cuentan con el apoyo de las administraciones, que las perciben como herramientas complementarias en la cualificación de los individuos.



**Tabla 2:**  
**Validez de la selección y de los distintos tipos de formación profesional.**

Nombres variables	FP_ADECU	FP_UTIL	FO_UTIL	FIN_UTIL	FP	FO	F_PRAC
<b>Frec. total</b>	298	297	255	300	289	243	300
<b>Media</b>	3,8758	3,6667	3,8745	4,3000	4,0450	3,6461	4,3633
<b>MDN</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
<b>Moda</b>	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
<b>Desv. típica</b>	0,93637	0,83423	0,81324	0,75181	0,82162	0,83706	0,84084
<b>Error medio</b>	0,054	0,048	0,050	0,043	0,048	0,053	0,048
<b>Coefic. variac</b>	0,241	0,227	0,209	0,174	0,203	0,229	0,192
<b>Valor mínimo</b>	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
<b>Cuartil uno</b>	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
<b>Cuartil tres</b>	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
<b>Valor máximo</b>	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Hemos considerado en nuestra encuesta la formación continua como un tipo de formación ocupacional tal y como definen ésta el Fondo de Formación y el INEM.

Desde aquí se quiere proponer una clasificación conceptual que distinga tres tipos de formación, en función de sus características diferenciales: la formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional (incluida la formación continua dentro de la misma), y la formación profesional en prácticas. Esta taxonomía es la que se utiliza en la parte empírica del presente trabajo.

## Metodología

### Objetivos

El principal objetivo de este artículo consiste en determinar cuales de las distintas modalidades de formación (formación profesional reglada, formación profesional ocupacional o formación profesional en prácticas) son percibidas como más útiles por los alumnos que han pasado por ellas. Otros objetivos de carácter más específico pretenden determinar las diferencias en las percepciones de utilidad en función del expediente académico, y analizar si los sujetos distinguen claramente entre los tres tipos de formación.

### Población y muestra

La población estaba formada por 332 jóvenes con una edad media de veinticuatro años, que habían cursado estudios de formación profesional de segundo grado, y que durante 1994 y 1995 formaron parte del programa de formación en prácticas FINNOVA. Éste programa tenía una duración de un año y su principal objetivo consistía en que los alumnos adquirieran los conocimientos necesarios para facilitar su inserción en el mercado laboral. Se desarrollaba en Universidades y centros de investigación públicos pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Madrid. El estudio se realizó con todos los individuos que participaban en el programa, por lo que población y muestra coincidían.

### Procedimiento

Los participantes en los programas de formación profesional en prácticas de Finnova'94 y Finnova'95 eran distintos, ya que se trataba de dos promociones diferentes. Por ello, el primer paso fue verificar que no existían diferencias significativas entre los dos grupos. Una vez confirmado se unieron y se utilizó la población para realizar los análisis de datos.

Se diseñó una pequeña encuesta que se aplicó durante dos años consecutivos. Las preguntas versaban sobre la utilidad que



otorgaban a los distintos tipos de formación por los que habían pasado y en el que se encontraban. Su nivel máximo de estudios era formación profesional de segundo grado, todos estaban en un programa de formación en prácticas, y muchos de ellos habían realizado anteriormente cursos de formación ocupacional.

Las variables relativas a los tipos de formación se presentaban en una escala tipo Likert de cinco puntos, y eran las siguientes:

**FP\_ADECU:** Los conocimientos que has adquirido cursando tu especialidad de Formación Profesional, ¿son adecuados para ocupar tu puesto de prácticas o beca de FINNOVA?

**FP\_UTIL:** Los conocimientos que has adquirido cursando tu especialidad de Formación Profesional, por sí solos, ¿te ofrecen una preparación adecuada para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con dicha especialidad?

**FO\_UTIL:** Los conocimientos que has adquirido con los cursos de Formación Ocupacional que has realizado (CAM, IMAF, INEM, IMEFE, etc.), ¿te serán útiles para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con los mismos?

**FIN\_UTIL:** Los conocimientos que estás adquiriendo en FINNOVA, ¿te serán útiles para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con los mismos?

**FP:** Utilidad de la Formación Profesional Reglada (FP II)

**FO:** Utilidad de los cursos de Formación Ocupacional

**F\_PRAC:** Utilidad de la Formación en Prácticas (FINNOVA)

Como se puede observar, hay dos preguntas referidas a la utilidad de la formación profesional reglada (FP\_UTIL y FP), dos a la formación profesional ocupacional (FO\_UTIL y FO), y dos a la formación en prácticas (FIN\_UTIL y F\_PRAC). Además se les preguntó en qué medida eran adecuados sus estudios para el desempeño del puesto que estaban ocupando en la formación en prácticas. (FP\_ADECU).

**Tabla 3:**

Utilidad de Finnova	4,36
Utilidad de la F.O.	3,65
Utilidad de la F.P.	4,05
Finnova util trabajar	4,30
F.O. util para trabajar	3,87
F.P. capacita para trabajar	3,67
F.P. adecuada a Finnova	3,88

**Tabla 4:**

### Comunalidades y varianza explicada de items de formación

Variable	Comunalidad	*Factor	Valor propio	% of Var	% acumulado
FP_ADECU	0,23167	* 1	2,29905	32,8	32,8
FP_UTIL	0,62547	* 2	1,16046	16,6	49,4
FO_UTIL	0,76342	* 3	0,69918	10,0	59,4
FIN_UTIL	0,75305	*			
FP	0,37792	*			
FO	0,52161	*			
F_PRAC	0,88553	*			

**Tabla 5:**

### Factores con items de formación

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
F_PRAC	0,92761		
FIN_UTIL	0,84577		
UTIL		0,83270	
FO		0,70094	
FP_UTIL			0,77950
FP			0,60808
FP_ADECU			0,35768



**Tabla 6:**  
**Diferencias en función del sexo.**

Variables	Test Mann-Whitney	Valor de probabilidad	Varones		Mujeres	
			Mean rank	N	Mean rank	N
FP_UTIL	8778,5	0,0017	135,69	162	164,97	135
FIN_UTIL	8687,5	0,0003	135,13	162	168,55	138
FP	8619,5	0,0112	134,54	161	158,16	128
F_PRAC	8626,0	0,0001	134,58	161	168,94	139

Se disponía de la calificación media del expediente académico de algunos individuos en la formación profesional reglada (variable NOTA).

Para los análisis de datos se utilizaron técnicas de estadística paramétrica y no paramétrica:

Las técnicas paramétricas utilizadas fueron el *Análisis Factorial* (método de ejes principales, con normalización de Kaiser, y rotación equamax) para ver las agrupaciones entre los distintos elementos, y el *Análisis de Fiabilidad* ( $\alpha$  de Cronbach), para analizar la consistencia interna de las preguntas realizadas. Las técnicas no paramétricas fueron el *Coefficiente de Correlación de Spearman*, para ver el grado de relación entre las variables; el test estadístico *U de Mann-Whitney* cuando se analizaban si existían diferencias estadísticamente significativas entre dos grupos de individuos; el test de *Kruskal-Wallis* ( $\chi^2$ ) para analizar diferencias entre más de dos grupos; y el test *Q de Cochran* cuando las puntuaciones eran dicotómicas y eran más de dos grupos.

En una primera fase se verifica si existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de la encuesta en función del sexo, la familia formativa a la que pertenece el puesto donde están realizando las prácticas, el rendimiento (calificado por un tutor, responsable de la formación del sujeto) y la satisfacción (fruto de la aplicación de una escala) de los sujetos.

Para comprobar si existían diferencias entre los individuos en función de la utilidad percibida de la formación, se crearon dos grupos de sujetos: aquellos individuos que consideraban que la utilidad

era media, baja o muy baja (puntuaciones iguales o inferiores a tres), y los que las calificaban de útiles o muy útiles (puntuaciones 4 y 5). Se dicotomizaron las variables, recodificando como cero las puntuaciones más bajas, y los valores más elevados como uno.

Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el paquete SPSS 7.5 2S, y para la confección de los gráficos el programa de presentaciones de Word Perfect 8.0.

## Resultados

Para verificar la consistencia interna de la encuesta se realizó un análisis de fiabilidad en el que se incluyeron las siete variables relativas a modalidades formativas. El coeficiente de fiabilidad obtenido fue alto ( $\alpha = 0,71$ ) y existían diferencias estadísticamente significativas entre las medias.

El primer paso consistió en analizar la distribución de frecuencias de las variables (Tabla 1) para observar las tendencias de respuestas y en calcular los índices estadísticos descriptivos de tendencia central y de dispersión (Tabla 2) para analizar las características de las contestaciones de los individuos a cada una de las variables.

Mediante la variable FP\_ADECU (adecuación de la formación recibida para un puesto de formación ocupacional en prácticas) se pretendía validar la selección realizada para la incorporación de alumnos al programa, es decir, en qué medida los requisitos de formación reglada para cada puesto de prácticas habían sido los adecuados. El 74,8% de las personas contestaron que dichos requisitos eran bastante



**Tabla 7:**  
**Diferencias en función de la familia formativa.**

Variables	Test P <sup>2</sup>	Valor prob.	Familias formativas <sup>2</sup>										
			Mean rank										
			1 (N=8)	3 (N=25)	4 (N=11)	5 (N=9)	6 (N=88)	7 (N=9)	8 (N=22)	9 (N=54)	10 (N=45)	12 (N=41)	13 (N=12)
<b>FP_UTIL</b>	39,70	0,00	164,50	142,59	202,50	111,07	168,71	152,75	137,79	105,64	179,43	132,23	100,58
<b>FP</b>	34,52	0,00	154,00	152,73	188,00	123,14	162,88	126,13	149,00	133,88	166,89	95,43	86,33
<b>FIN_UTIL</b>	25,91	0,01	145,71	119,28	182,75	124,21	165,01	133,75	116,74	133,25	175,43	158,24	96,17
<b>F_PRAC</b>	37,89	0,00	136,38	109,75	163,50	130,93	172,91	128,69	116,88	141,95	169,56	159,72	62,38

1: Agraria

2: Edificación y obras públicas

3: Industrias de fabricación

4: Industrias agroalimentarias

5: Industrias pesadas y construcción

6: Industrias químicas

7: Información y manifestaciones artísticas

8: Instalación y montaje

9: Mantenimiento y reparación

10: Sanidad

12: Servicios a las empresas

13: Transporte y comunicaciones

o muy adecuados. La media obtenida fue de 3,88 y la mediana de 4 (sobre un máximo de 5 puntos). En definitiva, la validez de la selección realizada fue alta en los dos años, más aún en el segundo ( $U=9369,5$ ;  $P=0,01$ ), lo que demuestra que experiencias anteriores son útiles a la hora de repetir su implementación en sucesivas ocasiones.

La utilidad de los distintos tipos de formación, en global, y para ocupar un puesto de trabajo fueron otras de las preguntas realizadas. Las puntuaciones medias de dichas preguntas aparecen en el Gráfico 1, y todas se sitúan por encima de 3,5, sobre un máximo de cinco puntos.

Todos los tipos de formación se perciben por los alumnos como útiles para desempeñar un puesto de trabajo, especialmente los relativos a formación en prácticas, con medias superiores a cuatro puntos sobre cinco. Los promedios de los ítems relativos a la utilidad de la formación profesional reglada y la ocupacional se sitúan por encima de 3,6 sobre un máximo de cinco, y tienen una mediana de cuatro.

Se realizó un análisis factorial (Cuadros 1 y 2) para detectar cómo se agrupaban las distintas respuestas de los encuestados, y a qué tipo de formación le otorgaban los sujetos una mayor utilidad. Se consiguió explicar el 59,4% de la información con tres factores. Los pesos de los factores son altos, excepto en el caso de la variable FP\_ADECU, ya que esta variable indagaba sobre la validez de la selección reali-

zada, sin preguntar por la utilidad de la misma como ocurre en el resto de las variables. Aun cuando la cantidad de varianza explicada aumenta (hasta un 66,54%) si se excluye esta variable del análisis, se decidió mantenerla por su contribución al tercer factor.

Al factor uno se le podría denominar "Formación Profesional Ocupacional en Prácticas", y explica el 32,8% de la información. El segundo factor ("Formación Profesional Ocupacional") explica el 16,6% de la varianza total, y el tercer factor explica el 10% de la información y se le puede denominar "Formación Profesional Reglada".

El análisis factorial realizado indica que los individuos distinguen perfectamente entre las tres modalidades de formación y la utilidad de las mismas, no sólo en lo relativo a los conocimientos que se imparten, sino también en cuanto a la utilidad de dichos conocimientos a la hora de desempeñar un puesto de trabajo.

El coeficiente de correlación de Spearman sólo muestra correlaciones superiores a 0,4 entre las variables: FP y FP\_UTIL (0,41), FO y FO\_UTIL (0,62) y F\_PRAC y FIN\_UTIL (0,76). Es decir, las preguntas que más se relacionan entre sí son aquellas que se refieren a las mismas modalidades formativas, y parece que los individuos diferenciaron claramente entre los tipos de formación a la hora de cumplimentar los ítems, lo que sin duda valida los datos obtenidos.



**Tabla 8:**  
**Diferencias en función del rendimiento.**

Variables	Test Mann-Whitney-	Valor de probabilidad	Grupo con rendimiento bajo RTG ≤ 6		Grupo con rendimiento alto RTG > 6	
			Mean rank	N	Mean rank	N
FP	1952,5	0,0013	93,85	24	146,99	260
FO_UTIL	1913,5	0,0401	98,48	22	128,11	228
FO	1701,0	0,0164	88,82	22	123,70	218
FIN_UTIL	1539,0	0,0001	74,56	25	154,80	270
F_PRAC	1579,0	0,0001	76,16	25	154,65	270

Existen diferencias estadísticamente significativas entre los tres tipos de formación, según indica el test Q de Cochran ( $Q=52,25$ ;  $P=0,0001$ ). La formación profesional en prácticas se percibe como más útil que la formación profesional reglada, y ésta más que la formación profesional ocupacional. Hay que tener en cuenta que este resultado se puede ver influido por el efecto de ultimidad, es decir, los individuos se encuentran en ese momento en un proceso de formación profesional en prácticas, y esto puede estar influyendo en sus respuestas.

Para comprobar qué tipo de formación consideraban más útil los individuos que obtuvieron mejores calificaciones en los estudios reglados se aplicó el test estadístico U de Mann-Whitney. No existen diferencias estadísticamente significativas ( $U=232$ ;  $P=0,319$ ) en la utilidad que otorgan los sujetos, con mejor o peor expediente, a la formación profesional reglada. Sí aparecen diferencias respecto a la formación profesional ocupacional ( $U=114$ ;  $P=0,008$ ), y a la formación profesional en prácticas ( $U=62,5$ ;  $P=0,001$ ) a favor de los individuos con mejor nota. Es decir, los individuos que otorgan una mayor utilidad a las modalidades de formación profesional ocupacional y en prácticas fueron aquellos que obtuvieron calificaciones más altas en la formación profesional reglada.

Estos datos coinciden con el coeficiente de correlación de Spearman, ya que la calificación media del expediente académico del sujeto (NOTA) correlaciona 0,44 con la utilidad de los conocimientos ad-

quiridos en FINNOVA para desempeñar un puesto de trabajo (FIN\_UTIL), 0,42 con la utilidad de los conocimientos adquiridos en la formación ocupacional para desempeñar un puesto de trabajo (FO\_UTIL), y 0,44 con la utilidad de los cursos de formación ocupacional (FO). Son aquellos individuos a los que les supuso un mayor esfuerzo aprobar la formación profesional de segundo grado a quienes ésta les parece más útil.

Existen diferencias estadísticamente significativas en función del sexo (Tabla 3) en la variable FP\_UTIL, referida a los conocimientos adquiridos en la formación profesional para desempeñar un puesto de trabajo ( $\chi^2=8778,5$ ;  $P=0,0017$ ), y la variable FIN\_UTIL, que alude a la utilidad de los adquiridos en FINNOVA para desempeñar un puesto de trabajo ( $\chi^2=8687,5$ ;  $P=0,0003$ ). Las mujeres otorgan una mayor utilidad que los varones a estos conocimientos. Esta misma tendencia se repite respecto a la utilidad de la Formación Profesional Reglada (FP) ( $\chi^2=8619,5$ ;  $P=0,0112$ ) y a la utilidad de la Formación en Prácticas (F\_PRAC) ( $\chi^2=8626$ ;  $P=0,0001$ ).

En definitiva, el grupo de mujeres considera más útiles la formación profesional reglada y la formación profesional en prácticas que el grupo de varones. No aparecen diferencias en cuanto a la utilidad de la formación profesional ocupacional.

Existen diferencias estadísticamente significativas, a la hora de percibir la utilidad de los distintos tipos de formación,



**Tabla 9:**  
**Diferencias en función de la satisfacción.**

Variables	Test Mann-Whitney	Valor de probabilidad	Grupo con satisfacción baja S_GLOBAL ≤ 5		Grupo con satisfacción alta S_GLOBAL > 5	
			Mean rank	N	Mean rank	N
FO_UTIL	1918,0	0,0463	83,00	28	105,60	176
FIN_UTIL	1324,0	0,0001	58,71	31	130,73	211
F_PRAC	1360,5	0,0001	59,02	32	131,55	211

en función de la familia formativa a la que pertenecía el puesto donde los sujetos estaban realizando las prácticas (Tabla 4). Estas diferencias aparecen en las variables referidas a la formación reglada: FP\_UTIL ( $\chi^2=39,6984$ ;  $P=0,0001$ ), FP ( $\chi^2=34,5230$ ;  $P=0,0003$ ); y a la formación en prácticas: FIN\_UTIL ( $\chi^2=25,9054$ ;  $P=0,0067$ ) y F\_PRAC ( $\chi^2=37,8869$ ;  $P=0,0001$ ).

Los alumnos que otorgan una mayor utilidad a la formación profesional reglada son los que realizan las prácticas en puestos pertenecientes a las familias formativas de "Industrias Agroalimentarias", "Sanidad", "Industrias Químicas", y "Agraria" y los que menos utilidad la dan son los de "Transporte y Comunicaciones" y "Mantenimiento y Reparación".

Los individuos que consideran que la formación profesional en prácticas resulta más útil pertenecen también a puestos situados en las familias de "Industrias Agroalimentarias", "Sanidad", e "Industrias Químicas" y además en "Servicios a las Empresas". Los que menos utilidad la otorgan pertenecen a las familias de "Transporte y Comunicaciones" e "Industrias de fabricación". Parece que la variedad de tareas a realizar y el mayor aprendizaje se concentra en las familias señaladas, resultando más monótonas las citadas en último lugar.

La formación ocupacional es percibida con la misma utilidad por los individuos, independientemente de la familia en la que se ubiquen.

Los individuos que tienen un mayor rendimiento en la formación en prácticas

perciben más utilidad en los tres tipos de formación que aquellos individuos con menor rendimiento (Tabla 5). Éstas diferencias se producen en la variable FP ( $U=1952,5$ ;  $P=0,0013$ ), relativa a la formación reglada; FO\_UTIL ( $U=1913,5$ ;  $P=0,0401$ ) y FO ( $U=1701,0$ ;  $P=0,0164$ ), que aluden a la formación ocupacional; y FIN\_UTIL ( $U=1539$ ;  $P=0,0001$ ) y F\_PRAC ( $U=1579$ ;  $P=0,0001$ ) referidas a la formación en prácticas.

Los individuos que se consideraban más satisfechos con su puesto de prácticas otorgaban más utilidad a la formación profesional ocupacional y a la formación profesional en prácticas, que los individuos menos satisfechos (Tabla 6). Aparecen diferencias en las variables FO\_UTIL ( $U=1918$ ;  $P=0,0463$ ); FIN\_UTIL ( $U=1324$ ;  $P=0,0001$ ); y F\_PRAC ( $U=1360,5$ ;  $P=0,0001$ ). No existen diferencias respecto a la utilidad percibida de la formación profesional reglada.

## Conclusiones

Los sujetos distinguen perfectamente los distintos tipos de formación, y perciben diversas utilidades en los mismos. De forma global, consideran más útiles la formación profesional en prácticas, después la formación profesional reglada, y por último la formación profesional ocupacional.

Un análisis más específico muestra diferencias en la percepción de utilidad en función de los siguientes factores:

□ sexo (las mujeres otorgan mayor utilidad a la formación reglada y a la formación en prácticas que los varones);





□ expediente académico (los que obtuvieron mejores notas en la formación reglada etiquetan de más útiles a la formación en prácticas y a la ocupacional, y aquellos con notas más bajas la formación perteneciente al sistema educativo);

□ rendimiento (los individuos que más rinden en su puesto de prácticas perciben la formación como más útil, frente a los sujetos que rinden menos);

□ satisfacción (los más satisfechos consideran más útiles la formación en prácticas y la formación ocupacional, comparados con los individuos que manifiestan su baja satisfacción).

Los resultados indican que el tipo de formación percibido por los individuos como más útil es la formación en prácticas, lo que sugiere la oportunidad de generalizar las acciones de formación profesional en prácticas para las modalidades formativas más habituales, lo que supondría lo siguiente:

□ sistematizar la incorporación de programas de formación en centros de trabajo a la formación profesional reglada, poniéndolos en marcha con el apoyo y los recursos necesarios;

□ extender las prácticas en empresas dentro de los cursos de formación profesional ocupacional, como un requisito más para obtener el título correspondiente;

□ aumentar el número de programas ad hoc de formación profesional en prácticas, cuyo éxito radicaría fundamentalmente en la buena definición de los perfiles ofertados, y una adecuada selección de los alumnos.

Para conseguir implantar de forma generalizada estas tres actuaciones habría que establecer los convenios con las empresas adecuadas, ya que normalmente suelen ser muy receptivas a situaciones de cooperación de este tipo. De esta forma se conseguiría un doble objetivo: transmitir los conocimientos, habilidades y/o actitudes que se plantean en los objetivos de cualquier acción formativa, y posteriormente ponerlos en práctica en situaciones y contextos laborales reales.

La implementación generalizada de programas de formación en prácticas facilita el aprendizaje del alumnado y la evaluación del transfer, es decir, determinar los aspectos que se han transferido adecuadamente al puesto de trabajo, lo que sin duda permite estimar la rentabilidad de la formación.

La figura de un tutor que se encargue de solucionar los posibles problemas y de valorar a los alumnos en función de sus competencias, resulta de gran utilidad (Sparrow, 1994), y permite realizar el seguimiento que toda experiencia de formación debe llevar emparejado. Éste seguimiento muchas veces lo puede asumir el propio formador, como experto en la materia (Buckey y Caple, 1991).

Las empresas dispondrían no sólo de un personal adecuadamente formado, sino también del saber-hacer y la experiencia que en tantas ocasiones añoran. Tendrían la oportunidad de comprobar las habilidades y actitudes del alumno a la hora de realizar un conjunto de tareas y verificar si el proceso de socialización laboral (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996) se consigue con éxito. Estas muestras de comportamientos permitirían predecir la futura conducta del sujeto, sin duda, con mayor efectividad que las pruebas profesionales (Levy-Leboyer, 1992) o los tests de formación (Reilly y Manese, 1979; Robertson y Kandola, 1982). Para las empresas en que se realizan las prácticas, esta información será muy útil si en el futuro surgen necesidades de personal.

Por su parte, los alumnos dispondrían de currícula más atractivos, y verían incrementadas sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, ya fuera en la misma empresa, en otras del sector, o en puestos relacionados con las prácticas realizadas.

Evidentemente, para que se generalicen los programas de 'formación profesional en prácticas' es imprescindible que todas las escalas de las administraciones españolas sigan preocupándose y dedicando esfuerzos al mantenimiento y mejora de los tres grandes sistemas formativos: "la formación profesional reglada", "la ocupacional", y "la continua".



## Bibliografía

**Alonso, M. A.** (1998): Formación en Prácticas y Socialización Laboral. Madrid: Tesis Doctoral.

**Buckley, R. y Caple, J.** (1991): La Formación: teoría y práctica. Madrid: Díaz de Santos.

**Cano, J.; López, J., y Ortega, M.** (1993): La nueva formación profesional. Ramas, Módulos Profesionales y Ciclos formativos. Madrid: Escuela Española.

Dirección General de Formación Profesional Reglada (1994): Formación en Centros de Trabajo. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.

Fondo de Formación (1992): Materiales AFFA. Madrid.

**Frias, J.** (1994): Formación Profesional Ocupacional. Cuadernos de Relaciones Laborales, 4, 15-22.

**INEM** (1992): Metodología de los Estudios Sectoriales. Madrid: INEM.

**Levy-Leboyer, C.** (1992): Evaluación de personal. Los métodos a elegir. Madrid: Díaz de Santos.

**Martínez, B.** (1996): Relaciones entre sistema educativo y mercado de trabajo. Estudios de Juventud, 38,9-29.

**Prieto, S.** (1994): Incertidumbre y riesgos de la reforma de la formación profesional. Cuadernos de Relaciones Laborales, 4, 33-40

**Prieto, Peiró, Bravo y Caballer** (1996): Socialización y desarrollo del Rol Laboral. En J. M. Peiró, y F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. (pp 65-100). Valencia: Síntesis Psicología.

REAL DECRETO 676/1993, de 7 de Mayo (BOE nº 122 de 22 de mayo): Directrices generales sobre títulos y enseñanzas de formación profesional.

**Reilly, R. R. y Manese, W. R.** (1979): The validity of a mini-course for telephone company personnel, *Personnel Psychology*, 32, 83-90.

**Robertson, I.T. y Kandola, R.S.** (1982): Work sample tests: validity, adverse impact and applicant reaction, *Jal of occupational Psychology*, 55, 171-183.

**Sparrow, P.R.** (1994): The psychology of strategic management. En C. Cooper, I. Robertson (Ed.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 9. Chichester, John Wiley.