



La figura del aprendiz

A FONDO

Alberto Terol



En el marco de una economía globalizada en la que, además, la tecnología desempeña un papel esencial, la formación profesional adquiere una relevancia que siempre le han dado los países altamente industrializados y que aquí no hemos sabido valorar apropiadamente.

España (y las empresas españolas) ya no puede competir sobre la base de unos costes laborales bajos como los que se ofrecen en algunos países, por ejemplo India o China. Nuestras posibilidades de potenciar nuestra industria y su presencia en los mercados mundiales pasan necesariamente por la capacidad de aportar un capital humano formado, especialmente en el ámbito tecnológico. Ésta es una cuestión que no afecta sólo a los directivos empresariales, sino que se pone también de manifiesto en los mandos intermedios. Y es ahí donde una formación profesional de calidad, adaptada a las necesidades del mercado y muy volcada en aspectos tecnológicos constituye un factor diferencial de competitividad.

La formación profesional, sin embargo, no debe concebirse como un mero proceso de acumulación de conocimientos teóricos: éstos de poco sirven si no vienen acompañados de un aprendizaje práctico que permita su aplicación. El mejor lugar para desarrollarla es, sin lugar a dudas, la empresa, donde el estudiante puede adquirir esa experiencia que sólo proporciona la vida real. La formación en el seno de la empresa, en consecuencia, debería pasar a un primer término, adquiriendo más relevancia en el contenido curricular de la FP reglada. Por tanto, debe estructurarse de modo que los conocimientos y enseñanzas teóricas se combinen con cualificaciones y habilidades prácticas mutuamente complementarias. Lógicamente, esto significa necesariamente una implicación activa por parte de las empresas, que han de ser conscientes de que los aprendices de hoy serán los trabajadores del futuro, pero también supone que la formación profesional especializada pase por el fomento de la figura del aprendiz, como propone el Círculo de Empresarios en su reciente documento *Crecimiento económico desde la perspectiva de la empresa española*.

El aprendiz es una persona que trabaja –incluso a tiempo parcial– y estudia en la propia empresa, como se hacía en el pasado. No se trata, por tanto, de crear de la nada un nuevo modelo de formación profesional. Todo lo contrario. Se trata, eso sí, de aprender de las experiencias de éxito de otros países y, más en concreto, del modelo alemán, que es el más admirado por sus logros a la hora de generar las habilidades y cualificaciones, a través del sistema de aprendices, que requieren aquellas economías cuya competitividad se basa en

elevados niveles de productividad, en vez de en costes laborales bajos. En el modelo alemán, los aprendices se forman en el lugar de trabajo, lo que les permite, entre otras cosas, beneficiarse de la experiencia acumulada por los trabajadores veteranos, los cuales les transmiten las habilidades profesionales básicas hasta que los aprendices adquieren la autonomía suficiente para desarrollar sus tareas. Al mismo tiempo, los aprendices acuden, a tiempo parcial, a un centro de formación en el que se les enseñan los conocimientos teóricos y las competencias básicas sobre las que construir después su aprendizaje en el lugar de trabajo. El proceso de aprendizaje, por tanto, se desarrolla, en esencia, en centros productivos o de servicios empresariales, en fábricas, en despachos de profesionales liberales o en la propia administración pública.

Variable

El trabajo de los aprendices es remunerado en una cuantía moderada, que varía según la profesión. Hay que tener en cuenta que, en los primeros años, su aportación no es la misma que cuando ya está formado y que, además, una remuneración no moderada desincentivaría la existencia de estos programas en el seno de la empresa. Para financiar este sistema, tanto las empresas como el Estado aportan recursos económicos. En el caso español, además de esas medidas, podrían adoptarse otras para facilitar la financiación de los programas formativos de las empresas, especialmente los de

las pequeñas empresas, debido a que, en nuestro país, el peso de la gran empresa sobre el total es mucho menor que en Alemania y lo que predominan son las pequeñas y medianas empresas, en especial las pequeñas. Así, se puede articular un sistema de financiación o cofinanciación pública de la formación profesional en la empresa en

forma de bonificaciones de los costes laborales asociados en lugar de subvenciones, y aplicar incentivos de tal forma que el coste salarial y no salarial de la formación no resulte excesivo. Y sería conveniente establecer mecanismos para el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral. Para que el sistema funcione, además, sería preciso fomentar una más temprana separación de itinerarios entre los escolares: impulsar entre los más dotados para trabajos técnicos la formación profesional especializada, que debería tener un peso muy superior al actual si queremos fomentar el tejido industrial y motivar a los escolares más dotados para el estudio universitario.

De esta forma, la recuperación de la figura del aprendiz permitiría adaptar la estructura y los contenidos de la formación profesional a la realidad de una economía cuya capacidad de competir pasa por contar con un capital humano bien formado.

Presidente del Comité de Educación del Círculo de Empresarios

España debe aprender del modelo de formación profesional alemán, el más admirado