



Repensando la FP: Flexibilidad Organizativa y Talento Docente



Francesc Colomé Montserrat
Presidente de OpinaFP, experto
asociado de la Fundació Jaume Bofill

La Formación Profesional (FP) se consolida como el eje clave del desarrollo económico y social, capaz de cerrar la brecha de cualificación e innovación¹. Sin embargo, para afrontar la magnitud de los cambios tecnológicos y las necesidades futuras, el sistema requiere un replanteamiento estructural y organizativo que supere la actual rigidez². La cuestión no es solo cuánto, sino **cómo** se invierten los recursos, siendo los puntos más críticos la flexibilidad de gestión y la estabilización y cohesión de equipos docentes alrededor de un proyecto educativo.

Una Organización Ágil y en Red

El objetivo de orientar la oferta formativa a cubrir las necesidades de cualificación de los diferentes sectores productivos impulsa modelos de organización sectorial especializada. Estos modelos confirman la necesidad de que la FP se relacione estrechamente con la investigación, la innovación y el entorno productivo.

No obstante, para hacer frente al reto de la magnitud de los cambios en curso –con la escasez de recursos y la necesidad de generar el máximo resultado– los centros aislados y con una masa crítica insuficiente no pueden abordar estos desafíos. Por ello, es importante estructurar un principio de coordinación entre centros que responda a criterios sectoriales y territoriales y llevar este principio de coordinación a sus máximas consecuencias.

La solución reside en diseñar centros articulados no solo en red, sino en **estructuras de gestión comunes y flexibles**. Se propone pasar de la simple coordinación a estructuras más integradas: ya sea un solo centro con delegaciones o una confederación de centros integrados en una **misma estructura de gestión común**. Este enfoque facilitaría la adaptación a las necesidades de cada entorno productivo y permitiría ahorrar en estructuras de gestión y, sobre todo, en equipamientos y, al mismo tiempo, compartir el conocimiento. Así sería posible:

- **Racionalizar el Equipamiento:** La adquisición de material altamente tecnológico y especializado es muy cara y a menudo está infrautilizada en los pocos centros que disponen de él¹¹. Un modelo de uso compartido de estos equipamientos entre diferentes centros bajo una gestión centralizada permitiría **rentabilizar mucho más los recursos disponibles** y disponer de más material para el conjunto¹².
- **Articular una Musculatura Organizativa y de Servicios:** Una estructura integrada de esta naturaleza dotaría a los centros de la **musculatura organizativa** necesaria para desarrollar funciones que los pequeños centros no tienen capacidad de asumir: impulsar proyectos de innovación, ofrecer servicios de formación a las empresas del sector, gestionar la acreditación de competencias y garantizar la proyección internacional.

Un planteamiento de estas características requiere, de forma ineludible, el **ejercicio pleno de la autonomía y la flexibilidad de gestión** de los recursos humanos y técnicos de los centros para conseguir los resultados esperados de forma mucho más eficiente. Además, es importante encontrar fórmulas de integración de representantes de los centros de formación en las estructuras directivas de las empresas o entidades de referencia para conocer sus necesidades de profesionales y ofrecer los servicios formativos más adecuados.

En resumen, **concentrar las estructuras de gestión y dotarlas de más flexibilidad y autonomía son dos apuestas factibles** que permitirían conseguir más resultados con los recursos disponibles.

Un Ejemplo: Be_Pro

Un ejemplo del camino que se puede empezar a recorrer en este sentido es el modelo **Be_Pro (Barcelona Enseñanzas Profesionalizadoras)**, diseñado por el Consorcio de Educación de Barcelona, que busca garantizar a todo el alumnado un itinerario profesionalizador. Sus objetivos principales pasan por garantizar la **plena continuidad formativa**, la **equidad y la excelencia**, y dar una mejor respuesta a las **necesidades de los diferentes sectores profesionales**. El modelo se fundamenta en cinco pilares, entre los cuales destacan la agrupación en **11 Sectores profesionales** y el **Trabajo en red**, que busca articularse mediante **Alianzas estratégicas** con grandes operadores públicos y privados.

Un Nuevo Modelo de Gestión del Talento Docente

El reto organizativo es inseparable del reto de la gestión de los recursos humanos. Las decisiones sobre profesorado tomadas de manera alejada de los centros y la inestabilidad de los equipos afecta especialmente a los centros de FP, donde la gestión

de las plantillas se convierte en una cuestión clave: la exigencia de titulaciones ajustadas, la **actualización constante de los conocimientos** de los docentes y la necesidad de **perfiles flexibles** para la innovación en métodos de aprendizaje por competencias.

El Marco Catalán para la Flexibilidad: La LEC (2009)

Es importante subrayar que Cataluña ya dispone de un marco legal propio para buscar y seleccionar este talento de manera más ágil. La **Ley de Educación de Cataluña (LEC)** (Ley 12/2009) ya prevé la flexibilidad en la contratación y la provisión de puestos de trabajo específicos:

- **Contratación de Especialistas (Art. 113):** La LEC ya establece la posibilidad de contratación de **profesionales especialistas** en el marco de la Formación Profesional.
- **Provisión de Puestos Específicos (Art. 115.1 y 123.6):** La LEC permite identificar **puestos de trabajo docentes específicos**, cuya provisión se puede realizar de manera diferente al sistema ordinario de traslados generales, según las necesidades del proyecto educativo.
- **Desarrollo (Decreto 39/2014):** Estos artículos se desarrollan en el **DECRETO 39/2014, de 25 de marzo**, que regula los procedimientos para definir el **perfil** y la **provisión** de los puestos de trabajo docentes.

Este marco normativo catalán ofrece las herramientas legales para la contratación de técnicos especialistas y para la provisión de plazas por perfil, sin depender de las rigideces del concurso general de traslados.

En el marco estatal la **Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOIFP)** ha abierto diversas vías para la incorporación de talento del sector productivo con menos dependencia de los títulos universitarios. No obstante, lo que todavía está en continuo desarrollo son los mecanismos adicionales de contratación flexible (como los contratos laborales temporales o para servicios especializados) que permitan a los centros de FP cubrir con agilidad las necesidades de formación continua y de certificados profesionales con expertos externos.

El reto de **articular una flexibilidad organizativa y captar el máximo talento docente** requiere un planteamiento global, una estrategia política consistente y sostenible, mucha pericia técnica y un proceso de maduración y negociación. Es absolutamente necesario comenzar a preparar este proceso lo antes posible con las cautelas y el rigor necesario.