



¿Una retirada a tiempo? El nuevo reto de Europa

Una de las razones por la que, en números anteriores, nos decidimos a hablar sobre el modelo de nuestro Hotel-Escuela y a poner de manifiesto una serie de circunstancias sobre el mismo, es el hecho de que nos sentimos responsables de que -en los últimos años- algunas instituciones, tanto españolas como extranjeras, animadas por el éxito y la proyección internacional de nuestro Centro, hayan querido reproducir nuestro esquema sin que se dieran las circunstancias necesarias para ello. Eso les llevó a iniciar un camino espinoso, plagado de trampas y dificultades, que podían haberse evitado si hubieran tenido a su disposición mucha información de la que nosotros disponíamos.

El Real Decreto 631/1993 de 3 de mayo convirtió al Hotel-Escuela en el Centro Nacional de Turismo y Hostelería, con responsabilidades nacionales de ordenación sectorial. En ese momento llevábamos a cabo obras de remodelación del Centro y, como recientemente se había transferido a las Comunidades Autónomas la gestión de la formación ocupacional, se estimó por parte del INEM que se debía reorientar el proyecto y que el hotel de prácticas ya no se debería volver a abrir, dado que nuestra misión en adelante consistiría más en labores de I+D que en la realización de cursos. Quiso, pues, el azar que el servicio al público se cerrara dejando un buen sabor de boca, aunque mucha nostalgia. Ya estábamos preparando las adaptaciones necesarias para afrontar las nuevas dificultades que iban a surgir con la reapertura, derivadas fundamentalmente de la evolución y de los cambios vertiginosos que se estaban produciendo en España, cuando una decisión razonada, lógica y firme nos hizo dar un fuerte cambio de timón hacia



Una de las reuniones transnacionales del equipo de EUROQUALIFICATION celebradas en Marbella.

nuevas y estimulantes responsabilidades. La duda que nos quedó, y que ya tendremos para siempre, es si hubiésemos conseguido llevar el modelo, con el mismo nivel de excelencia, al nuevo siglo que se avecinaba. Toda una batería de nuevas estrategias se quedaron sin experimentar, acumulando polvo en un cajón.

Nuestra trayectoria en la formación profesional turístico-hotelera en Europa era muy amplia. Habíamos sido el organismo público que venía representando a nuestro país en reuniones sectoriales mundiales y habíamos tenido oportuni-

dad de participar en encuentros de la EUHOFA, OIT, CINTERFOR, etc. También habíamos trabajado muy intensamente en el proyecto de correspondencia de cualificaciones que llevaba a cabo el CEDEFOP y que pretendía que todas las ocupaciones europeas de la misma denominación tuvieran idéntico perfil. Era la época de la "homogeneización". Fue una enorme inversión comunitaria que vino a poner en evidencia que "no sólo era utópico sino dañoso" (palabras de la Comisión Europea al dar por zanjado el proyecto) pretender que todos los profesionales hicie-

ran lo mismo sin importar en qué lugar se encontrasen. He de decir que fuimos los propios participantes los que -tras consensuar en dramáticas e interminables sesiones en Berlín- los niveles 2, recomendamos no pasar al siguiente. Fue cuando muchos empezamos a pensar en unas capacidades intercambiables (aún no se habían divulgado las competencias) lo suficientemente sólidas como para adaptarse a cualquier entorno, por muy especial que fuera.

Poco después tuvimos la oportunidad de presentar nuestra candidatura para dirigir un enorme y muy ambicioso proyecto europeo, EUROQUALIFICATION, cuyo objetivo era recopilar toda la tecnología existente en diversas ocupaciones, especialmente elegidas, y en diseminarla entre los profesionales de los países europeos. Yo fui nombrado Coordinador Europeo en Turismo y Hostelería. Durante cuatro años, el Centro, reforzado por un grupo de técnicos del INEM de Madrid, fue el eje sobre el que pivotó un proyecto que formó a más de seiscientos alumnos en diversos Centros de toda Europa y que luego se intercambiaron entre los países integrantes. Tras su formación, cada alumno debía pasar doce semanas en dos países diferentes de la Unión Europea cuya lengua debía previamente aprender, incluida la griega. Fueron contratados los mejores especialistas que pudimos encontrar en cada tema, con muchos de los cuales aún seguimos colaborando. El esfuerzo fue tal que podemos decir que EUROQUALIFICATION fue un punto de inflexión, un antes y un después en la vida de nuestro Centro. Iniciamos el camino de la Gestión del Conocimiento y, a partir de ese momento, nos dedicamos a investigar e innovar en todas las iniciativas o necesidades que pudieran surgir en la formación turístico-hotelera. □

"Oye, quisiera pedirte un favor..."

A ún cuando había anunciado, en mi anterior número, que en éste seguiríamos con la segunda parte de las prácticas en empresas, compartir mis experiencias de las últimas semanas antes de que se difuminen constituye una tentación muy fuerte. Hacerlo, además, nos ofrece la oportunidad de que el lector descance de temas demasiados formales. Y es que los hechos de cada día son una fuente de inspiración, algunos de los cuales merecen la pena ser recogidos, sobre todo si – como éste caso – se repiten de forma alarmante.

Cuando se va acercando la fecha de la apertura de las convocatorias de cursos, además de las llamadas normales que se van produciendo y que son contestadas – de acuerdo con un protocolo existente – por el departamento de Información, te llegan los temidos contactos personales de quienes, por tener una relación más o menos cercana a ti, o incluso sin conocerte, esperan un determinado trato de favor. Hay quienes sólo pretenden información de primera mano, asesoramiento o indicación de cómo conducir una determinada carrera profesional, lo que viene a ser una parte – y gratificante – de tu trabajo. Otros, sin embargo, no se andan con rodeos y van directos al grano.

De toda la casuística disponible, la que deseo destacar en esta ocasión es una concreta que se repite mucho, generalmente de un padre o de una madre que desea recomendar a su hijo. Y que lo hace no porque éste haya nacido con la vocación de Escoffier, piense que ha sido elegido por las



*"Hijo,
¿Cuándo te vas a decidir a
hacer algo de provecho?
¿Qué te parecería la
Hostelería?"*

estrellas para ser hotelero o haya heredado de una tía materna un restaurante que desee regentar. No, es por una razón mucho más poderosa. Es porque el padre, después de muchos años de zozobra, ha llegado a la conclusión de que su hijo "no sirve para nada". Y lo mejor del caso es que te lo dicen abiertamente, como justificando tan "humillante" petición, que de otra forma ni se les ocurriría plantear.

Generalmente, los comunicantes son personas que se dedican a otras tareas. Hay profesionales liberales, funcionarios, administrativos ... generalmente todos de "cuello blanco". Algunos, en niveles muy básicos. Pues una gran cantidad de ellos opina que los trabajos más "manuales" son para quienes no les gusta estudiar, odian la disciplina, adoran la "dulce vida" y consideran que levantarse a las doce de la mañana es madrugar.

Pero lo más curioso es cuando uno trata de investigar las causas de que el progenitor haya tenido la deferencia de escoger la hostelería en lugar de la construcción o la agricultura. Las respuestas son muy ilustrativas. Yo, antes, solía zanjar la cuestión sin muchas contemplaciones, pero he visto la ventaja

de dar un poco de carrete. Te enriquece mucho. Te enteras de que, siempre desde el punto de vista de mis interlocutores, la hostelería es la que menos formación requiere (total, servir la mesa o hacer una tortilla), tiene un cierto aire lúdico, es más susceptible de ser disimulada ("restaurador" suena mejor que peón agrícola o de albañil), trae menos desdoro a la familia y el retoño puede convertirse algún día, ¡quien sabe!, en una estrella mediática.

Si os fijáis bien, esta no es una idea exclusiva de los padres con hijos inútiles. También se les ocurre a quienes toman conciencia de que los inútiles son ellos. Me refiero a los "famosos" de telebasura. Casi todos los que no tienen profesión reconocida – ¡y también algunos que la tienen! – acaban poniendo un bar o un restaurante. Todavía no he visto ninguno que pretenda dedicarse a acarrear ladrillos o a recoger aceitunas.

Quiero aclarar que no estoy diciendo que deberíamos seleccionar candidatos con brillantes expedientes académicos o que la integración, en nuestro sector, de personas procedentes de otras actividades sea negativa. Estaría errado en ambos casos. En estos momentos se me vienen a la mente muchos ejemplos, de gran éxito, de lo contrario. Lo que pretendo expresar es que es bien sabido que la Hostelería requiere de personas dotadas de energía, capacidad de sacrificio, habilidades sociales y talentos fuera de lo común. Y que eso es muy difícil explicárselo a un padre afligido y, a veces, ... a algún que otro empresario que contrata a la baja. ○