



Desde el Centro Nacional de Hostelería y Turismo Hotel-Escuela Bellamar

Por Antonio Flores Sentí

## La confusión de las competencias

Uno de los errores más generalizados en la sociedad actual -y por mucho que lo repita no conseguiré más que predicar en el desierto- es creer, o simular creer, que la formación puede hacer milagros. Basta hacer un master, un MBA o una formación profesional de “grado superior”, para pensar que los egresados pueden pasar de no saber hacer nada a ejercer funciones de mando y dirección sobre profesionales con décadas de experiencia, aunque sin tiempo para haber obtenido una titulación, certificado o cualquier otra credencial de esas que tanta gente gusta de usar para adornar las paredes.

Siempre he creído que hay una relación directa entre esta ostentación mural y el sentimiento de incompetencia que tal despliegue pretende ocultar. Por supuesto que no me estoy refiriendo a la posesión de títulos y certificados, sino a su obsesiva y desbocada exhibición y al sistemático apoyo en los mismos ante la falta de argumentos racionales o incluso de conocimientos.

Nada me divierte más que poner a prueba a los expertos de una determinada materia desde mi posición de cómoda ignorancia, especialmente a los que yo contrato. Aunque reconozco que es como jugar con las cartas marcadas. Pero si hay una competencia cla-

ve que debe poseer un gestor de proyectos es la de ser capaz de elegir a los colaboradores más adecuados. Y estos no son siempre los que más conocimientos han ido, acumulando sino los que mejores resultados pueden obtener en un determinado contexto.

Además, los años me han ido haciendo ver que, a veces, demasiadas “credenciales” pueden ser un “síntoma” a tener en cuenta. Yo, cuando me di cuenta de eso, metí todos mi papeles en un canuto. Eso no quiere decir que haya abandonado mi deseo de aprender, pero soy bastante más cui-

■ **No todo el mundo vale para todo, y las personas han de irse ajustando a los niveles a los que son capaces de llegar sin aumentar la estadística del “principio de Peter”.**

dadoso sobre cómo administrar el tiempo dedicado a ello. Lo mismo que los expertos en vinos son muy exigentes con lo que beben, yo lo soy con mis mecanismos de formación o fuentes de información.

### Esquema sobre el desarrollo de las competencias



El mal viene determinado por la poca atención prestada a los talentos o cualidades intrínsecas de la persona. Los largos años pasados en el Hotel-Escuela nos han ido dejando clara esta realidad. No todo el mundo vale para todo, y las personas han de irse ajustando a los niveles a los que son capaces de llegar sin aumentar la estadística del “principio de Peter”. Si una persona puede ser un excelente ayudante de cocina, no por eso quiere decir

que tenga cualidades para ser cocinero. Y si no las tiene, por mucha formación que se le dé, no lo será nunca. A veces lo que falta es el mero deseo o ambición de serlo. En otras, será la creatividad, la sensibilidad o incluso el sentido común. Igualmente, una vez alcanzadas las competencias de cocinero, habrán de desarrollarse otras (que también requieren formación y talentos) para ser jefe de cocina. Hay profesiones en las que, de entre los que alcanzan un primer

nivel, los que de ellos podrían acceder al segundo vendría a ser de un diez por ciento. Y a medida que se van escalando peldaños, este porcentaje suele ir disminuyendo. Así que ya me dirán cuántos de los que pasan, de un tirón, de cero al nivel tres de esperada responsabilidad en función del curso realizado, pueden ver sus expectativas satisfechas.

El 10 de septiembre ha dado comienzo en este Centro nuestro tradicional Curso de Sumiller. Podría decir que muy prestigioso a tenor de la enorme cantidad de solicitudes que hemos recibido para asistir al mismo. La verdad es que, dirigido por **Paco del Castillo**, cuenta con un profesorado de lujo, reconocidos expertos mundiales en muy diversos campos del análisis sensorial, no sólo de múltiples variedades de vinos y otras bebidas. Pues ese Curso se desperdiciaría si los alumnos no hubieran sido seleccionados con unas ciertas y determinadas competencias profesionales. Las competencias generales no bastarían aunque estuviesen sustentadas por catorce doctorados. Además, también pedimos que los candidatos posean una serie de talentos o requisitos de carácter personal, sin los cuales tampoco podrían alcanzar las competencias que pretendemos desarrollar en ellos. ○