

CONCLUSIONES DEL II FORO NACIONAL DE ESCUELAS DE HOSTELERÍA Bilbao, 23 y 24 de Mayo de 2005

La Escuela Superior de Hostelería de Artxanda ha acogido durante los días 23 y 24 de Mayo el **II Foro Nacional de Escuelas de Hostelería**, en el que han participado 16 centros formativos de hostelería de toda España y una representación de la formación hotelera y hostelera en Francia:

ESC. SUPERIOR DE HOSTELERIA DE BARCELONA	BARCELONA
ESCUELA SUPERIOR DE HOSTELERIA DE CADIZ	CADIZ
ESCUELA DE HOSTELERIA SANT IGNASI	BARCELONA
ESCUELA DE HOSTELERÍA PINEDA	L'HOSPITALET DE LLOBREGAT - BARCELONA
ESCUELA SUPERIOR DE HOSTELERÍA DE GUIPUZCOA	SAN SEBASTIAN
ESC. SUPERIOR DE HOSTELERIA DE SEVILLA	SEVILLA
ESC. DE HOSTELERÍA GAMBRINUS SEVILLA	SEVILLA
ESC. SUP. DE HOSTELERIA ARTXANDA	BILBAO
ESC. DE HOSTELERIA DEL PPDO. DE ASTURIAS	OVIEDO
ESC. PROFESIONAL DE HOSTELERÍA DE JEREZ	JEREZ
ESCOLA D'HOTELERÍA DE LES ILLES BALEARS	PALMA DE MALLORCA
ESCUELA DE HOSTELERÍA SAN VALERO	ZARAGOZA
CONSORCIO ESCUELA DE HOSTELERÍA DE MÁLAGA	MALAGA
FUNDACION HISPANO ARABE DE LA DIETA MEDITERRANEA	MALAGA
PARADORES DE TURISMO S.A.	
LYCEE HOTELIERE DE BIARRITZ	BIARRITZ (FRANCIA)

PROGRAMA:

▪ LUNES 23 DE MAYO

Primera ponencia y debate:

"LA FAMILIA PROFESIONAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES". A cargo de Dña. Catalina Zarauza, Coordinadora Metodológica de la Familia Profesional Hostelería y Turismo del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL).

Segunda ponencia y debate:

"FORTALECER LAS PROFESIONES HOSTELERAS ACTUALMENTE DEVALUADAS" A cargo de D. Amado Jiménez (Hoteles Silken) y D. Tomás Sánchez (Restaurante Casa Vasca).

▪ MARTES 24 DE MAYO

Tercera ponencia y debate:

"LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN HOSTELERÍA EN EL NUEVO MARCO EDUCATIVO EUROPEO"
A cargo de D. Javier Mardones, Director del Instituto Vasco de Cualificaciones.

PRIMERA PONENCIA: "LA FAMILIA PROFESIONAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES".

- El 60 % de los activos en hostelería y turismo en nuestro país no posee formación técnica acreditada; el 40 % restante se reparte entre formación universitaria y formación profesional de grado medio y grado superior.
- En este escenario, el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) entra para regular la forma de acreditar la formación de ese 60% de trabajadores o para cualificarlos a través de la aceptación y "convalidación" de su experiencia profesional.
- **Objetivos:** definición de un SISTEMA DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES que sea una respuesta válida a las necesidades de cualificación de profesionales y empresas y que:
 - establezca niveles comunes de referencia para toda Europa
 - permita la transferencia de créditos académicos
 - garantice la transparencia de las cualificación profesional de los trabajadores
 - establezca principios comunes para la validación de los aprendizajes
 - permita la movilidad geográfica de los trabajadores en Europa (cosa actualmente imposible sin estudios acreditados);

Plazo de cumplimiento de este objetivo: año 2010.

- Las cualificaciones se distribuyen en 5 niveles que se determinan según el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarios para realizar una actividad laboral. En la familia profesional hostelería y Turismo se ha trabajado hasta el momento con 3 de los 5 niveles previstos:
 - Nivel 1: equiparable a los programas de garantía social
 - Nivel 2: equiparable a Formación Profesional de Grado Medio
 - Nivel 3: equiparable a Formación Profesional de Grado Superior
- De las cualificaciones previstas, en número de 25 en la familia de Hostelería y Turismo, ya se ha trabajado con las referidas a las operaciones básicas en cocina, en restaurante y bar, de pisos en alojamientos, repostería, servicios de restaurante bar, cocina, recepción, gestión turística del entorno rural, venta de servicios y productos turísticos y creación y gestión de viajes combinados y eventos.

- **PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES:**

- 1º. Preparación de datos y conformación del grupo de trabajo
- 2º. Diseño de la Cualificación
- 3º. Definición de la formación asociada
- 4º. Contraste externo
- 5º. Aprobación de la Cualificación.

- **CONCLUSIONES: ¿DÓNDE CABRÍA LA PARTICIPACIÓN DE LAS ESCUELAS DE HOSTELERÍA EN EL SISTEMA DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y DE QUÉ MANERA?:**

1. EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO:

- desde la fase 1 a la 3, formando parte, junto con empresarios, sindicatos y Administración, del GRUPO DE TRABAJO que diseñará la cualificación y la dotará de contenido.
- en la fase 4, a través del CONTRASTE EXTERNO: sometimiento de lo diseñado a la opinión y recomendaciones de mejora que puedan contribuir a la mejora de la cualificación antes de su aprobación definitiva.

2. EN LA VALIDACIÓN O COMPROBACIÓN POSTERIOR DE LA CUALIFICACIÓN DEL

TRABAJADOR: como “expertos tecnológicos” y “expertos formativos” en cada una de las unidades de competencia (contenidos de la cualificación) que han sido diseñadas.

SEGUNDA PONENCIA: "FORTALECER LAS PROFESIONES HOSTELERAS ACTUALMENTE DEVALUADAS"

- Son evidentes las dificultades que encuentra hoy día el sector empresarial cuando llega la hora de valorar sus recursos humanos:
 - escasez de personas preparadas para ocupar puestos de responsabilidad en hostelería y restauración
 - dificultad para encontrar personal que se adapte a los exigentes horarios de la hostelería
 - y, especialmente, dificultad para encontrar **personal de sala**, y aún exigiendo más, personal de sala cualificado, con idiomas, con formación actitudinal y dispuesto a asumir responsabilidades.

¿Por qué ocurre esto?
- En consecuencia, la empresa debe contratar personal con escasa cualificación, fundamentalmente inmigrantes, que vienen aceptando las condiciones laborales y económicas marcadas por el empresario. Esto provoca:
 - escasa fidelidad de este personal a la empresa, debido a la alta rotación
 - escasa cualificación y formación, que ha provocado que la consideración general hacia el trabajador, concretamente de sala, haya disminuido notablemente en los últimos años;
 - a ello ha contribuido también, en los últimos años, el apoyo y la promoción que, desde los medios de comunicación, se está otorgando a la cocina; se ensalza la figura del cocinero por encima de la del personal de sala y sólo las actividades de la cocina y los cocineros generan noticia y causan curiosidad en el público general.
 - y como consecuencia de todo ello, el trabajador con cualificación no quiere trabajar en una profesión poco dignificada, mal pagada y escasamente reconocida.
- **Autocrítica del empresario:** la empresa asume su responsabilidad en esto y es consciente de que en la mayoría de los casos, y teniendo en cuenta la situación actual del mercado laboral, prefiere contratar personal menos cualificado a cambio de sueldos más bajos. Y ello porque, en realidad, el empresario tradicionalmente no entiende que determinados puestos de trabajo en la hostelería puedan ser de gestión, acostumbra a considerar todos los puestos de trabajo en la empresa, independientemente de su nivel de responsabilidad, como puestos exclusivamente operativos y no reconoce la necesidad de remunerar responsabilidades, conocimientos y actitudes.
- **CONCLUSIONES:** El medio de encontrar personal con las características aptitudinales y actitudinales que la empresa demanda, pasa por reconocer y dignificar la profesión en una tarea a la que deben contribuir empresa, administración, medios de comunicación y escuela desde sus respectivos enfoques, mediante:

- la potenciación de la imagen del trabajador de sala en los medios de comunicación
- desde las escuelas, dar mayor difusión a las actividades relacionadas con la sala
- instar a la administración a la adopción de medidas específicas de dignificación (por ejemplo, cambio de nomenclatura de los estudios)
- equiparación de niveles salariales y condiciones de trabajo del personal de sala y el de cocina
- promocionar al personal de sala hacia la empresa hotelera, actualmente con un amplio campo para el desarrollo
- crear una cultura de trabajo en equipo (sala-cocina).
- desde la escuela, procurando la mejora de la formación lingüística y actitudinal

TERCERA PONENCIA: " LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN HOSTELERÍA EN EL NUEVO MARCO EDUCATIVO EUROPEO "

- Se afronta desde nuestra Administración la adaptación al nuevo marco educativo europeo, no solo en lo referente a los estudios universitarios, también en lo tocante a la Formación Profesional.
- Esto permitirá:
 - la colaboración entre centros educativos de toda Europa
 - la participación en proyectos tecnológicos y de investigación
 - el establecimiento y la unificación en el sistema de créditos, que contemplarán para cada asignatura no sólo las horas de presencia en el aula, sino también las horas de evaluación y las horas de prácticas
 - la unificación de competencias profesionales, actualmente clasificadas en:
 - Formales: estructuradas, con formador acreditado, con programa y proceso evaluativo y con certificado de acreditación.
 - No formales: cualquier tipo de formación sin certificado de acreditación, pero con profesor acreditado, programa y proceso evaluativo.
 - Informales: No organizadas, y además sin certificado de acreditación, como las no formales.
- En lo referente a la situación de la Formación Profesional en Hostelería y Turismo en España, desde Europa se pone de manifiesto la necesidad de trabajar sobre un nuevo modelo de formación en hostelería que:
 - sea fruto del consenso entre empresarios y empleados
 - signifique una mejora de la calidad formativa existente actualmente
 - amplíe su objeto incluyendo la formación / educación en otras disciplinas no estrictamente hosteleras (deporte, ocio, etc)
 - de respuesta a las expectativas del sector y del trabajador
 - se amplíe a otras actividades de ocio
 - fomente el liderazgo en su sentido más amplio
- **CONCLUSIONES:** Para ello, desde Europa se propone a las Escuelas de Hostelería el cumplimiento de una serie de condiciones:
 - Intendencia: Las escuelas no deben limitarse a la formación hostelería y hotelera, deben abrirse a otros servicios complementarios
 - La Escuela debe constituirse en tercer agente entre empresa y trabajador
 - Es necesario crear un claustro europeo que supervise la formación, sus contenidos y metodologías
 - Adaptarse a las nuevas tecnologías

- Aceptar la necesidad del mentor y establecer un sistema de “coaching” dentro de las escuelas para fomentar el liderazgo y la participación del alumnado.
- Aceptar la realidad de que la formación del alumnado no termina con la finalización de los estudios, de forma que la Escuela se convierta en un referente para toda su vida profesional.

Como muestra de la estrecha colaboración escuela / empresa, este II Foro, como ya ocurriera en la pasada edición de Sevilla, ha contado con la presencia y la colaboración de importantes empresas del sector hostelero y de la alimentación (**Bacalao Reikia, Grupo Leche Pascual, Los Gemelos España, Fripan**) que forman parte del grupo de colaboradores y patrocinadores oficiales de AEHOS.

Se demuestra así que la colaboración escuela / empresa no se limita a lo estrictamente hotelero y de restauración, y es un **prueba evidente del interés y apoyo constante de estas empresas por la formación hostelera en nuestro país.**