



El vicio de la nostalgia

Si me pidieran que destacara el hecho más sobresaliente, el más emotivo para mí, el más satisfactorio de todos cuanto he vivido en el Hotel-Escuela, no dudaría en destacar uno muy especial. Aparte de su interés humano, tiene, además, el valor añadido de que la casualidad fue uno de sus ingredientes, ya que tuvieron que darse unas circunstancias muy especiales para que, lo que constituyó un “momento estelar” para la vida de una persona, se materializara cambiando totalmente su destino.

Era una tarde de julio de algún año del principio de la década de los setenta. Yo era jefe de estudios del Centro y me informaron de que un mendigo solicitaba algo que comer. Era una situación que se daba con cierta frecuencia y pregunté si era alguno de los habituales de la zona. Me dijeron que no, que nunca había estado por aquí y que parecía realmente necesitado. Dije que le pusieran algo de la comida que había habido ese día y me acerqué por el comedor de alumnos, ya vacío. Al llegar, vi que lo habían instalado en una mesa del rincón más alejado y le habían dado una bandeja con alimentos. Recuerdo que ese día había lentejas y pollo asado. Comía con fruición, pero de una forma cuidadosa. Iba realmente sucio y desaliñado, estaba extremadamente delgado y su cara se escondía tras unas densas barbas y una larga melena. Lo miré y sus ojos me llamaron poderosamente la atención. Aún no sé que me hizo sentarme a su lado.

Cuando aplacé un poco el hambre me contó que tras una discusión con su madrastra- se había marchado de casa a buscarse la vida. Que no había encontrado trabajo y que -cada día que pasaba- su deterioro físico y su cada vez peor presencia lo hacía mucho más difícil. No pude evitar pensar que más que difícil eso era ya imposible. Evidentemente,



Los cuarenta años de actividad del Centro han generado recuerdos que forman parte de nuestro patrimonio.

estaba en una situación límite y necesitaba que alguien le ayudara, pero no me dijo nada al respecto.

Le pedí su documentación y le dije que me esperara cuando terminara de comer. Telefoneé a la Guardia Civil de su pueblo, una pequeña localidad de León, en donde me confirmaron su historia. Que era un chico que nunca había dado problemas y que se había marchado hacía un mes, sin dar explicaciones. Como era mayor de edad, no habían podido hacer nada, pero su padre estaba muy preocupado. Les pedí que le tranquilizaran, que estaba bien.

Colgué el teléfono y me quedé pensativo unos interminables diez minutos. Justo hacía tres días había comenzado un curso de Ayudante de Cocinero y se había producido una vacante al marcharse uno de los participantes por causas imprevistas. Había todo un protocolo para la admisión de alumnos, pero decidí saltármelo. Era una apuesta personal, producto de una corazonada.

Una buena ducha, ropa limpia y una visita al peluquero hicieron el milagro. A duras penas lo reconocí después. Se había transformado en un joven de

una excelente presencia, bien parecido y con una amplia y franca sonrisa. Una semana más tarde se había consolidado como el alumno más interesado, trabajador y estudioso del curso. Se destacó sobre todos los demás y pidió asistir en sus ratos libres, “para ayudar en lo que hiciera falta”, al curso de Cocinero. Se ganó la simpatía de todos miembros del Centro y aceptó con resignación el inevitable mote con el que había sido bautizado por sus compañeros en los primeros días: “El pordiosero”.

Al finalizar el curso, le ofrecimos trabajar en varias empresas destacadas y le dijimos que, más adelante, podría hacer el curso de Cocinero. Él curiosamente eligió marcharse a Alemania, en donde había aparecido una oferta poco interesante profesionalmente, de auxiliar de cocina. Me quedé bastante decepcionado porque con su ambición, tesón y talento, en una buena organización hubiera hecho una excelente carrera. No obstante, alguien más viejo y más sabio que yo me dijo que no me preocupara, que el chico tenía prisa por triunfar y que probablemente se iba a explorar nuevos horizontes, a intentar descubrir terrenos vírgenes.

Tras casi una década, un buen día me anunciaron una visita. Unos extranjeros deseaban verme. Me dijeron que se trataba de un matrimonio joven, con dos niños muy rubios, llegado en un Mercedes espectacular, de los de antes de las masivas importaciones de coches usados. Creo que era el año 82. Habían dejado una tarjeta con el logotipo de un importante restaurante de Colonia. En el centro de aquella se leía el nombre de un ciudadano español que me pareció familiar, bajo el que aparecía -en alemán- el título de “Director- propietario”.

En el reverso de la cartulina había unas líneas escritas a mano: “Sr. Flores, el pordiosero quiere presentarle a su familia”. ☉

Las prácticas en las empresas (2ª parte)

En el número de mayo iniciamos el tema de las prácticas en las empresas y dejamos lo que podría ser su modelo de gestión para más adelante. Hablamos de la existencia de dos tipos de prácticas, uno de ellos el orientado prioritariamente a la inserción y otro a la formación, siendo este último el que -a nuestro juicio- está más necesitado de atención. Estas acciones son, además, las que representan un mayor grado de responsabilidad y compromiso hacia el alumno, ya que se delega en una empresa externa el desarrollo de una serie de competencias incluidas en un currículo formativo que luego se va a certificar con un título.

El control de estas prácticas -en realidad de todas- es extremadamente difícil. Representantes de la institución formativa hacen visitas periódicas, tipo inspección, a los centros de trabajo, visitas en las que pocas conclusiones pueden obtener, no sólo por el limitado espacio de tiempo del que disponen, sino porque es de sobra conocido que la propia observación altera el curso normal de lo que se pretende observar. Este tipo de control, además, es considerado por muchos como una herramienta del pasado y que debería utilizarse lo menos posible. En su lugar intentan, sin terminar de conseguirlo, abrirse camino las técnicas de la calidad total, que lógicamente apuestan por el diseño de los procesos y por su atención y seguimiento.

Siguiendo esta última forma de actuar, lo primero que ha de considerar un Centro que pretende trasladar parte de su formación a las empresas, es si éstas existen en un entorno *asequible y aceptable para sus propósitos*. Los límites de ese entorno pueden ser muy variables, no sólo en función

de la existencia de medios adecuados de transporte, sino de las estrategias de las propias instituciones. Hay muchas, generalmente privadas, para las que el entorno es el mundo entero. Y si se garantiza el resultado, o si -con independencia de éste- el prestigio del lugar de prácticas y el valor añadido que otorga a un "curriculum vitae" es lo que se va buscando, dichas prácticas cumplen su objetivo.

El segundo punto es *si los procesos de trabajo de esas empresas se ajustan al modelo diseñado en el plan formativo*. En un sector tan variopinto como la hostelería, las variaciones suelen ser abismales. Ha de haber suficiente número de empresas para hacer una adecuada selección.

El tercero es "*conectar*" con las empresas. Sin una cultura y tradición de prácticas, los establecimientos adonde se envían a los alumnos pueden ver a estos como un cuerpo extraño cuyo sistema "inmunológico" rechaza de plano. Muchas veces, son los alumnos los que no encajan en las empresas por sus peculiaridades. Sucede cuando la falta de tradición y conocimiento del sector es una carencia del centro formativo. Se envían a los centros de trabajo alumnos desaliñados, con una presentación inadecuada, sin las pautas de comportamiento demasiado claras y con una imagen que desentona abiertamente con el entorno en el que tienen que actuar. Ocurre con frecuencia en *escuelas "reconvertidas"*, o improvisadas en un instituto de enseñanza general, en donde los profesores de hostelería puede que jamás hayan trabajado en el sector. Esto, que consideramos lamentable, vendría a constituir el cuarto punto. Me refiero a que no ocurriera. Y curiosamente, es un fenómeno moderno. En las antiguas



El tutor de empresa es una figura clave para el éxito de las prácticas.

escuelas de hostelería no pasaba. Pero es que las antiguas escuelas están desapareciendo.

El quinto punto es fundamental. Es el de los *tutores de empresas*. Acoger y tutelar a uno o más alumnos en prácticas sin desatender el trabajo es algo que no se improvisa. Se necesita entrenamiento, dedicación, compromiso, actitudes favorables y ... para conseguir todo ello, estímulos. No me pregunten cuales, ya que el tema de la motivación es muy complejo. Pero es necesario que el centro for-

mativo realice este trabajo de acomodación de quienes, en la empresa receptora, han de prestar su cooperación en el proceso formativo. Y volviendo a los estímulos, no olviden que los económicos, dentro de un conjunto de algunos otros, pueden constituir un reconocimiento más que un estricto pago al esfuerzo. Los tutores de empresas deberían -tras ser seleccionados- adquirir unas determinadas competencias, recibir una acreditación y ser remunerados por su labor complementaria. ○