

Mesa redonda: El reto de la formación como palanca de cambio en el sector.

Barcelona, 16 de Junio de 2010



Manuel Rosillo, Carmen Doménech, Gaietà Farràs y J.A. Fernández Bustillo

El IRCO- IESE en colaboración con la Asociación InsedNetwork ha presentado el Libro Blanco: "¿Cómo disminuir la rotación de personal en el sector de la restauración?: 10 directrices".

El profesor de IESE, José Ramón Pin, presentó el libro e hizo una reflexión sobre los valores que necesitará un trabajador cuando las máquinas sustituyan en gran medida a los trabajadores, como son "la imaginación y el buen servicio a los otros, que se encuentran ambos en la restauración".

A la presentación del estudio le siguió la mesa redonda "**El reto de la formación como palanca de cambio en el sector**", moderada por Carmen Doménech, directora de Insednetwork. Se analizaron las carencias y puntos fuertes de la formación desde tres puntos de vista: desde la visión empresarial con la presencia de Gaietà Farràs, President del Gremi de Restauració, desde la perspectiva laboral con José Antonio Fernández Bustillo, Abogado Laboral socio del Bufete Roca Junyent y desde el ámbito de la formación con la intervención de Manuel Rosillo, de Foment del Treball.

Gaietà Farràs habló de la vocación profesional como elemento necesario para sentirse realizado en las profesiones de servicio y destacó la importancia de hacer oficio y de comunicar una imagen positiva a través de los medios de comunicación y del cine. "Tenemos una restauración excelente, que genera riqueza".

Manuel Rosillo centró el debate de la formación en el ámbito de las personas. "El sector productivo que estamos tratando, requiere una carga especial de formación en las actitudes, el saber estar". Destacó la importancia de potenciar los valores individuales y sociales de la persona para añadir valor a la profesión y acompañarla de un reconocimiento social.

José Antonio Fernández Bustillo hizo hincapié en utilizar bien el sistema salarial para incentivar el trabajo y premiar a los mejores. De este modo se genera confianza en los empleados. También estableció una correlación entre la formación y la permanencia en el puesto. "Si la empresa distingue entre el trabajador que sirve y el que no sirve y toma decisiones al respecto, se conseguirá el prestigio social que tanto interesa al sector".