

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

Nacimiento del Hotel-Escuela

La causa más importante que propició la puesta en marcha del Hotel-Escuela de Marbella fue, sin duda alguna, su imperiosa necesidad. El *boom* turístico de principios de los años sesenta reclamaba, de forma urgente e inaplazable, trabajadores adecuadamente formados para la hostelería. De forma simultánea, en comarcas cercanas como la Serranía de Ronda, existían numerosos jóvenes en paro para los que la agricultura no ofrecía suficientes puestos de trabajo. Y a pesar de la relativa proximidad de estos potenciales trabajadores con la bulliciosa Costa del Sol, las barreras para llegar hasta ella se hacían infranqueables.

Pasar de una aldea, o de una casa perdida en el campo, a una ciudad cosmopolita requería de unos recursos y de un apoyo logístico de los que se carecía. Había que vencer los miedos, los prejuicios, los cambios culturales, la resistencia familiar y todos los demás obstáculos que separaban la tranquilidad de las montañas de la costera "terra incognita". Y muy pocos estaban preparados para ello.

Para contrarrestar todos estos inconvenientes, había que crear una institución que no sólo formara profesionalmente, sino que también acogiera, tutelara, culturizara y se responsabilizara del presente inmediato y del futuro profesional de aquellos jóvenes, hasta ese momen-

to sin perspectiva. Una institución fiable, tutelada por el Estado y financiada con fondos públicos.

La idea surgió de los empresarios hoteleros, organizados en Marbella en dos instituciones paralelas: la primera, el Sindicato de Hostelería, del que era presidente **Luis Callejón**, y la segunda, la Cofradía de Santa Marta, creada en torno al influyente Monseñor Don **Rodrigo Bocanegra**, Prelado Doméstico de Su Santidad y párroco de la Iglesia de la Encarnación. Era Hermano Mayor de dicha cofradía **José Luque**, propietario del Hotel El Fuerte, al que sucedería **Agustín Picazo**, Director del Hotel Los Monteros y un adelantado a su tiempo por sus métodos de gestión. Tras él tomó la antorcha de la Cofradía **Rudi Schoenburg**, más conocido como "el conde Rudi", por su título nobiliario. Un hombre clave que personifica los valores originales de una Marbella que los últimos acontecimientos no podrán borrar.

Los empresarios hoteleros se pusieron en marcha y sometieron el proyecto al Ministerio de Trabajo, que pasó la propuesta al Programa de Promoción Profesional Obrera (PPO), organismo cuya enorme labor nunca se conoció en toda su dimensión y alcance. Los importantes apoyos del Alcalde **Paco Cantos** y de Monseñor Bocanegra fueron decisivos en aquellos momentos. Serían muy numerosas las personas que habría que men-

cionar como colaboradores de la puesta en marcha de Centro. Pero, junto a las anteriormente citadas, no podemos dejar de incluir el nombre de **Mateo Bosch**, Director del Hotel Don Pepe.

Tras un año de preparación, en la primavera de 1967 se inauguró el Hotel-Escuela 'San Nicolás' del PPO, situado en el Centro de Marbella, en un hotel del mismo nombre con bastante solera y tradición. Fue designado para dirigirlo **Leonardo Llorente**. Casi de inmediato, el éxito del Centro rebasó todas las expectativas y -un año después- se iniciaban las gestiones para trasladar la institución formativa a un edificio más grande y con más posibilidades de expansión, el Hotel Bellamar, lo que ocurriría a finales de 1969.

Incluso en su primer año, el Hotel Escuela alcanzó una gran proyección entre todos los países de habla hispana, recibiendo numerosas visitas de técnicos y políticos extranjeros para conocer de cerca esta primera experiencia española. Entre las destacadas personalidades que visitaron el Centro, hubo numerosos ministros de Turismo latinoamericanos, de las que hemos podido recuperar testimonio gráfico de los de la República Dominicana, Venezuela y Argentina. Estas visitas generarían posteriormente numerosas acciones de cooperación internacional a más de cuarenta países, desarrolladas con técnicos del Hotel-Escuela. □



En primer plano y de izquierda a derecha, Monseñor Rodrigo Bocanegra, Pío Cabanillas (Secretario de Estado de Turismo), el Ministro de Turismo de Argentina y Leonardo Llorente.



Una alumna entrega un obsequio al Ministro de Turismo de Venezuela en presencia de -entre otras personas- Luis Callejón, Presidente del Sindicato de Hostelería (el segundo por la izquierda).

La crisis de las vocaciones (2ª parte del artículo publicado en IH 738-739)

En el número anterior esbozábamos el problema de las causas por las que existía en nuestro sector lo que dimos en llamar una “crisis vocacional”. Y aludíamos al importante impacto del entorno social en forma de un excesivo uso -por no decir abuso- de los mecanismos del estado del bienestar.

Hemos de agregar que, durante generaciones, este mismo sistema nos ha estado enviando el permanente mensaje de que la formación profesional era una opción para los colectivos menos favorecidos, económicamente primero e intelectualmente después. Aún recuerdo las declaraciones de **José María Carrascal** -algunos jóvenes no sabrán quién es, y algunos menos jóvenes lo recordarán por sus llamativas corbatas- quien, presentando críticamente el problema en uno de aquellos informativos de opinión de *Antena 3*, lo expresó con palabras muy crudas: “*Antes, la formación profesional era para pobres y hoy es para tontos.*” El título universitario se presentaba -pues- como la única opción para salir de cualquiera de ambos encasillamientos.

Consecuentemente, las profesiones de hostelería y turismo no se han librado de gozar de estos “privilegios” discriminatorios. Y los efectos de ese darwinismo

social y cultural aún siguen pesando, aunque no se quiera reconocer.

Razones intrínsecas

Pero volviendo a las causas procedentes del propio sector, podríamos dividir las en dos grupos fundamentales: el primero englobaría a aquellas que tienen su origen o causa en un problema de imagen, de carácter predominantemente subjetivo y que perjudica la atracción de nuevos candidatos y, en segundo lugar, las verdaderamente basadas en hechos objetivos y que afectan al abandono de los puestos de trabajo y a la rotación del personal. De estas últimas destacaríamos dos por su peso específico y por ser totalmente evitables: “jefes difíciles de soportar” y “mal ambiente de trabajo”, dos caras de la misma moneda que tienen su origen en una deficiente preparación para los puestos de liderazgo.

Hace poco, un empresario hotelero me comentaba cómo dos nuevos mandos intermedios le habían causado verdaderos estragos en unas plantillas conseguidas tras años de acertada política y adecuada selección. Dos mandos que habían sido excelentes profesionales pero que sus competencias no incluían aquellas que más hubieran necesitado para su nueva misión: las relativas a la conducción de personas.

Tradicionalmente, en los ambientes formativos y académicos de España se ha venido ignorando sistemáticamente el desarrollo de estas disciplinas. Ni en Económicas, ni en Empresariales (en ambos casos lo sé por experiencia personal), se ha dado respuesta a estas necesidades. Tampoco se ha hecho en los títulos y diplomas más cercanos a la Hostelería y al Turismo. El problema era un desconocimiento de su verdadera importancia y la ausencia de profesorado para estas materias. Ya

sabemos que muchas instituciones formativas son más dadas a enseñar aquello para lo que tienen recursos que lo que verdaderamente se necesita.

Incluso muchos de los MBA's que han proliferado por nuestra geografía llenan sus programas con ingentes cantidades de información orientadas a funciones financieras, comerciales y de producción (sin contar los importantes rellenos en temas puramente administrativos), evitando todo el enorme “corpus” que en la literatura anglosajona se conoce como

management. En España, éste se adelgaza hasta límites insospechados y se califica como “administración de recursos humanos”, nombre de por sí ya equívoco y que induce a error.

No sé qué es lo que hace falta para que haya una clara conciencia de que los recursos humanos no se administran, que lo que verdaderamente se gestiona es una organización. Pero ello haciéndolo siempre, a menos que sea unipersonal, con el imprescindible concurso de otros seres humanos. Y es que esa, la de conducir personas, es una función no específica de un departamento, como podría ser el de personal, sino que -como hemos dicho antes- ha de ser desarrollada por cualquier trabajador al que se le encomiende la dirección de otros, por pequeño que sea su número. La posesión y demostración de estas competencias -que no hay que confundir con las manidas “dotes de mando” procedentes del entorno castrense- han de constituir, por tanto, una condición irrenunciable a la hora de poner en las manos de alguien nada más y nada menos que el presente y el futuro profesional de un conjunto de personas, con todo lo que ello significa en el desarrollo y en la calidad de sus propias vidas. □



La integración de la mujer en la restauración se está llevando a cabo con enorme fuerza y excelentes resultados.

✍ Por **Antonio Flores Sentí**
Director del Hotel-Escuela Bellamar