



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

✍ Por Antonio Flores Sentí

El modelo nunca bien entendido del Hotel-Escuela

La puesta en marcha del Hotel-Escuela de Marbella no sólo trajo considerables beneficios a los jóvenes desempleados de las zonas cercanas, sino también a muchos del resto de España. Con su funcionamiento se comenzó a paliar la escasez de personal en la Costa del Sol y, posteriormente, en otras regiones turísticas. Tras unos primeros momentos de expectación, los entornos rurales comenzaron a confiar en que no había riesgo para los jóvenes en salir de los mismos para labrarse un porvenir a través del Centro, y el número de candidatos se disparó. Hubo que buscar unas instalaciones más amplias que permitieran formar a mayor cantidad de alumnos. El Hotel-Escuela se trasladó del San Nicolás al Hotel Bellamar, dotado de 70 habitaciones para clientes y con posibilidad de albergar a 150 alumnos en instalaciones anexas.

Internamente, el Hotel-Escuela evolucionó rápidamente, tras unas primeras experiencias, hacia el modelo posteriormente consolidado: una escuela de formación profesional hostelera que contaba, entre sus instalaciones docentes, con un hotel completo para las prácticas de sus alumnos. Un hotel que era atendido exclusivamente por profesores y alumnos durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Una institución que tenía un único director cuyos objetivos prioritarios eran de tipo docente.

El modelo causó curiosidad primero y, después, expectación. Personas con todo tipo de intenciones venían a visitarnos. Muchos, por tratar de reproducir los excelentes resultados formativos y de inserción. Otros, porque lo consideraban un negocio. Pensaban que un hotel atendido por alumnos que no cobraban debía de dar excelentes dividendos. Cuando veían que entre dirección, jefatura de estudios, profesores,

educadores, psicólogos, coordinadores, administrativos y personal auxiliar de mantenimiento, economato, contabilidad, limpieza general, seguridad, etc., había una plantilla permanente de 125 personas, se mostraban desencantados. Había, además, 150 alumnos a los que había que alojar, mantener, dar asistencia sanitaria y proveer de ropa de trabajo. La institución no es que fuera cara. Tenía el coste que tenía que tener. Pero el modelo no podía utilizarse con fines lucrativos.

Hemos de decir que su funcionamiento era terriblemente complejo. Había primero dos y luego tres cursos de cada especialidad funcionando al mismo tiempo, aunque desfasados en el tiempo en un tercio de su duración. Tres cursos, cada uno de ellos en una etapa formativa diferente, la última de las cuales era la práctica real en el hotel. Un hotel que tenía alumnos y profesores de día y de noche, especialmente en las áreas de recepción, en donde se trabajaba la “mano corriente manual”, y en el ‘room service’, que servía comidas y bebidas a cualquier hora. Por supuesto que había alumnas subgobernantas y camareras hasta las doce de la noche, y alguna de guardia, por si acaso. A pesar de ser un centro formativo, no paraba en Navidades, Semana Santa o verano, las épocas de mayor ocupación y en las que se alcanzaba el 100%. Se formaban alrededor de 800 alumnos al año y en las ofertas de trabajo procedentes de toda España -intermediadas por la jefatura de estudios hasta la creación de las oficinas de empleo- superaban las 4.000.

El Centro fue un Hotel-Escuela genuino. No un hotel más una escuela. Este otro modelo se ha adoptado en muchas instituciones que no desearon o no pudieron afrontar las dificultades del nuestro. Una variante de dos unidades indepen-



El Subsecretario de Turismo, Pío Cabanillas, en una clausura de cursos (1968).

dientes, previstas para poder funcionar de manera separada, pero que siempre nos pareció un poco carente de sentido. Con tantos hoteles que existen en nuestro país e incluso fuera de él ¿por qué se habría de construir uno cercano a la escuela con el objetivo de que los alumnos pudieran ir de vez en cuando a mirar y... lamentablemente, casi siempre a “estorbar”? Bastaría con concertar las prácticas con diversos establecimientos especialmente elegidos, a semejanza de

lo que hacen las escuelas suizas. Pero lo que nos parecía más peligroso de esta segunda fórmula y por lo que casi siempre la desaconsejábamos en nuestra labor de asesoramiento, era porque llevaba en su interior una bomba de relojería: sus objetivos e intereses eran divergentes, sus responsables solían ser distintos y teniendo, además, que convivir necesariamente de forma más intensa que en las prácticas ordinarias, el conflicto era cuestión de tiempo. □

La inflación de la formación profesional en Hostelería y Turismo

Hoy día nadie duda de que, en plena “era del conocimiento”, la mera posesión de información supone una innegable ventaja competitiva. La adquisición, por tanto, de competencias profesionales lo ha de ser aún más, ya que éstas nos dotan de la posibilidad de actuar en la dirección correcta y obtener resultados.

Las competencias, no obstante, no se adquieren exclusivamente a través

de la formación. En un próximo número tendremos tiempo de analizarlas y ver cómo otros factores, tan importantes o más que el antes mencionado, contribuyen a hacernos “competentes” para ciertas y determinadas funciones. Esto, sin embargo, lo olvidamos o lo ignoramos deliberadamente ante el jugoso negocio que representan las acciones formativas. Cada vez más se insiste en afirmar que mientras más cursos, seminarios, talle-

res, o congresos haya, mejor. Y estos eventos surgen como setas por toda la geografía nacional, al tiempo que se multiplican las instituciones temporales o permanentes encargadas de llevar a cabo esta actividad, que imagino lucrativa. Y digo imagino porque la formación seria y responsable nunca fue un negocio con el que uno pudiera hacerse rico de la noche a la mañana. Pensemos que los cursos subvencionados con fondos públicos prevén, para las empresas privadas que los programan, un mero 10% de beneficios sobre el precio de coste; que las instituciones públicas dependen de los presupuestos correspondientes y rara vez tienen superávit, y que para lanzarse al mundo de la formación a pecho descubierto hay que ser muy valiente y arriesgado.

¿Por qué entonces este exceso de oferta que inunda nuestro entorno y satura, con cursos de todo tipo, los “currícula” de cientos de miles de aspirantes a profesionales? Porque evidentemente hay un lucro, en muchos casos no declarado. Un lucro que procede fundamentalmente -en los casos de aquellos cursos subvencionados creados para hacer dinero fácil y rápido- de la drástica reducción de los costes de los mismos. Profesores mal pagados y -en ciertos

casos- obligados a firmar contratos por cuantías superiores a lo que perciben, profesores sin los requisitos de profesionalidad y experiencia exigidos en las especificaciones de los cursos, disminución hasta límites insospechados de sus medios materiales, programación preferente de acciones con bajos requerimientos de inversiones, cursos con alumnos sin el perfil indispensable para aprovechar algo de sus contenidos -si es que hubiera algo que aprovechar- y, hasta en muchos casos... cursos con alumnos fantasmas, cuyas firmas aparecen de forma misteriosa sin que tengan que asistir a clase.

Todo esto crea un confusionismo en el que resulta muy difícil moverse. Los cursos “basura” deterioran el prestigio de la propia formación y, lo que es peor, frustran las expectativas de muchos jóvenes. Lo de menos es que sean una malversación para la sociedad. Lo más importante es que constituyen una estafa para sus destinatarios, a los que roban tiempo e ilusiones.

Como cada vez es más difícil conseguir alumnos -no digo ya alumnos adecuados, digo simplemente alumnos- hay ciertos chiringuitos formativos que, de manera moralmente fraudulenta, organizan cursos de pomposo título. Ya no “vende” ser camarero o cocinero, dos

de las profesiones más demandadas. Hay que hacer un curso de Alimentación y Bebidas, Marketing Turístico, Relaciones Públicas o Planificación Turística, aunque los candidatos no tengan experiencia alguna y no hayan superado la EGB. Que conste que hay muchas otras prestigiosas instituciones que programan cursos de similar denominación, aunque con una dura y estricta selección de los candidatos y un adecuado control de calidad.

Luego, claro, pasa lo que pasa. Los egresados de los antes mencionados tenderetes demandan puestos en correspondencia con los diplomas que han obtenido y se ofenden si, haciéndoles un favor, alguna empresa les ofrece un puesto de Auxiliar de Cocina.

Otros problemas que enrarecen el mercado de trabajo son los derivados del exceso de confianza en la formación. Como si poseyeran la máquina de hacer milagros, instituciones que pueden considerarse serias en sus intenciones opinan que, partiendo de un elevado nivel de formación general de los alumnos, resulta posible desarrollar en los mismos las competencias que se deseen, siempre que la formación esté adecuadamente planificada y su nivel de calidad sea óptimo. Ya veremos en otra ocasión por qué esto es una falacia. □

Los cursos que requieren costosas inversiones, como los de cocinero, son proporcionalmente de los menos programados. En la imagen, el malogrado Paul Schift en una clase práctica.

