

## La capacitación como salida laboral para el licenciado en Relaciones Públicas

**María Rosa Dominici**

Objetivo: Brindar al futuro profesional de herramientas y recursos para detectar las necesidades de capacitación en una empresa y organizar un plan de Capacitación, ya sea como profesional independiente o ejerciendo su función en la estructura.

### Introducción

Debido a la experiencia obtenida en los distintos cursos de 4to. año que he tenido, al realizar el Trabajo Práctico final que consta del estudio y relevamiento de los Recursos Humanos de una empresa (independientemente de su tamaño), con el fin de establecer un diagnóstico que describa la problemática o los conflictos resultantes, la mayoría de los alumnos han descubierto, con entusiasmo, el placer que les brinda con los conocimientos que adquieren durante la cursada de Recursos Humanos I, poder resolver situaciones y proponer alternativas. Pero, casi todos los alumnos involucrados, concluyen que el tiempo dedicado a la materia es insuficiente, en especial cuando deben establecer un plan de Capacitación y se ven limitados en su conocimiento para efectuarlo, (como es lógico, no pueden hacerlo tan solo con estudiar una bolilla).

Varios e interesantes son los trabajos realizados por los alumnos, algunos incluso pudiendo contactarse y establecer un vínculo laboral con la empresa (generalmente PYMES). Por ello considero necesario ampliar este tema (con los ejemplos de trabajos hechos) y a la vez resaltar que en el mercado laboral actual el relacionista Público tiene que adaptarse a distintas tareas y la organización de un plan de capacitación es un proyecto que pueden hacer aprovechando los conocimientos que poseen en organización de eventos pero, obviamente, completando con otros mas relacionados al entrenamiento.

Se ha reforzado en el programa de la carrera la Comunicación interna considerando que puede ser un ámbito de desarrollo profesional para el relacionista público, al respecto opino, como profesional de Recursos Humanos y apoyándome en la experiencia, que la comunicación interna en las empresas es un espacio «político», dentro de la organización y generalmente el Area de Recursos Humanos no lo cede, en cambio capacitar es una alternativa viable.

## Profesor, alumno, docente: un triángulo posible. Sobre la Enseñanza - Aprendizaje del Diseño

**Patricia Doria**

Las expresiones «Diseño de Indumentaria», "Industrial", "Gráfico", "Proyecto" ..., designa a un grupo de materias, bastantes parecidas entre distintas escuelas de diseño, en las que se realiza la enseñanza de la práctica proyectual. Este aprendizaje es acompañado en paralelo por asignaturas teóricas.

La materia Diseño es la materia troncal de la carrera, pero esta materia no contiene una doctrina explícita, sino que es un «aprender haciendo», en un doble sentido primero se aprende a diseñar objetos; segundo se aprende sobre "algo" en el ejercicio mismo de ese algo. No es un conocimiento discursivo, sino uno que prueba su validez en la práctica.

Los proyectos son simulacros de situaciones de producciones de proyectos. La enseñanza es a partir del producto completo el "proyecto". La necesidad de la concreción de un producto es una condición ineludible para el aprendizaje del proceso proyectual.

Es decir, el alumno trata de controlar las variables propias del proyecto a desarrollar, a medida que avanza en el desarrollo se va adentrando más y más en la problemática a resolver, el conocimiento-aprendizaje es netamente personal, su validez es relativa porque está teñido de compromisos, valores y sensaciones