

Carrera de Organización de Eventos

- Oportunidades laborales del organizador de eventos: la organización de fiestas de egresados.
- Ceremonial y protocolo aplicado en los ámbitos militar, diplomático y empresarial.
- Aspectos prácticos y legales para la exportación de espectáculos a Brasil.
- Idioma, contactos y creatividad: las oportunidades laborales del organizador de eventos.

Carreras de Diseño (gráfico, indumentaria, interiores e historieta)

- Diseñadores de indumentaria recién graduados y exigencias del mercado.
- Diseño de interiores monoambientes especialmente diseñados para estudiantes universitarios.
- Diseño gráfico y estilos musicales. Análisis de un caso: Roca Bole y el diseño gráfico de los Redonditos de Ricota.
- Diseño gráfico para bares y restaurantes. Ambientación, estilo y gráfica de menús y marquesinas.
- Diseño gráfico versus diseño Web.
- La historieta en tiempos de crisis.
- Asterix: el por qué de un fenómeno cultural de difusión masiva.
- La historia en la historieta. ¿Leemos historietas?

Carrera de Publicidad

- Efectividad de la publicidad no tradicional en la televisión. Recordación y compra de productos publicitados.

Desde esta perspectiva, el desarrollo de la originalidad o de la capacidad creativa se convierte en un imperativo docente en tanto principio vital y unificador del proceso educativo. Pero la creatividad exige también una capacidad de conexión y relación, junto con una actitud de apertura hacia el mundo circundante. De ahí que el trabajo en grupos resulte sumamente importante en este proceso.

Resumiendo, comprometer a los alumnos en un proyecto de trabajo en investigación es impulsarlos a un reconocimiento de sus propios medios y de sus limitaciones. «La determinación sistemática de objetivos, la selección continua de medios de trabajo, y el contraste permanente del proyecto con su realización, van creando paulatinamente en el sujeto la capacidad de proyectar su vida en el futuro, y de proyectar el futuro de su vida».

La compleja relación educación - trabajo.

Susana González

El análisis del lugar de encuentro entre la esfera educativa y la esfera laboral, es un tema recurrente a lo largo de la historia contemporánea.

Las partes interesadas en esta problemática no sólo comprenden a los empresarios, deseosos de mano de obra calificada, y a los padres, reclutando formación adecuada para que sus hijos puedan acceder a ocupaciones bien remuneradas. Los dirigentes sindicales, las ONGs y el Estado, completan esta multiplicidad de intereses y poderes en permanente juego.

Haciendo historia, vemos que fue durante el peronismo, cuando se promovió la capacitación obrera para responder a una demanda industrial en expansión. Se creó la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP). Bajo su órbita estaban las escuelas fábricas y la Universidad Obrera Nacional (UON). Ésta última, se transformará mediante la ley 15240 de noviembre de 1959, en la Universidad Tecnológica Nacional. En estas nuevas instituciones no sólo se impartían contenidos académicos tradicionales, sino saberes fuertemente relacionados con la condición de “obreros” de los estudiantes, como por ejemplo, la historia del movimiento obrero.

En 1959 se crea el Consejo Nacional de Enseñanza Técnica (CONET) que, bajo un modelo diferente, buscará la capacitación técnico-profesional de los estudiantes.

Otro antecedente interesante es el creado, en 1980, por Carlos Burundarena: Proyecto Sistema Dual (Escuela-Empresa). Su origen fue la detección de un fuerte desfase entre los avances científicos y tecnológicos aplicados en las empresas, y la que el sistema educativo enseñaba. Este sistema consistía básicamente en que los alumnos, una vez aprobado un ciclo común y durante dos años, asistían dos días a la semana a la escuela donde recibían formación teórica y tres días concurrían a una empresa la que les proveía de enseñanza práctica. Esa pasantía tomaba la forma de una beca paga por la empresa y un seguro contra accidentes a cargo del CONET. Egresaban con un título de técnicos en el oficio por el cual hubieran optado.

Tan solo un año después, podemos recordar el documento elaborado por la administración Reagan, «Una Nación en peligro», donde se puntualiza la desventaja estratégica que significa la falta de adecuación del sistema educativo a las modificaciones ocurridas en el mundo del trabajo.

En la década del 80, y de la mano de la recesión de la economía, crecerán la matriculación en enseñanza secundaria y superior. Cada vez se necesita más y mejor formación para acceder al mundo del trabajo. El desempleo (o subempleo) ha ido avanzando desde los grupos con menor nivel de educación, a los que poseen título secundario. De allí, a los poseedores de nivel terciario. Y ahora, a los universitarios.

Asistimos a nuevos términos para explicar nuevas realidades. El «núcleo duro» de desocupación, por ejemplo, formado por personas que, habiendo sido expulsadas del mercado laboral, no cuentan con las competencias y capacidades demandadas para poder reinsertarse.

O el «efecto fila», por el cual los más escolarizados, desplazan en la fila de buscadores de trabajo, a los menos, aún para puestos de baja calificación. Es más, sobrecalificar para un puesto, se ha tornado en algo común.

Tomando palabras de estudiosos en estos temas, la educación, que sirvió de trampolín para el ascenso social, hoy es un paracaídas que hace más lento el descenso de aquellos que cuentan con más formación.

Según Daniel Filmus «...los argentinos han tenido que acceder a más años de escolaridad para intentar sostenerse en el mismo nivel ocupacional. Aún así, en muchos casos no lo han conseguido.»¹

Vale la pena detenernos a analizar cuáles son las demandas de las organizaciones modernas. Los cíclicos procesos de reestructuraciones empresarias, han dejado como saldo estructuras más planas. Ha crecido, por lo tanto, el número de empleados bajo la supervisión de un jefe: la demanda es de individuos más autosuficientes, que resuelvan creativamente problemas cambiantes, con capacidad de liderazgo, que se adapten al trabajo grupal y, en lo posible, auto motivados. Todo esto ya ha sido escuchado hasta el hartazgo. Pero de lo que no se habla tanto es de lo difícil que es ser jefe hoy (o llegar a serlo). A mayores presiones por resultados, se suman un contexto cambiante de negocios, falta crónica de tiempo para las cuestiones importantes, demandas permanentes para bajar los costos, y pleadedos deseos de hacer carrera. La paradoja es que las estructuras planas de hoy, por esta misma característica, brindan menos oportunidades de «practicar» qué significa ser jefe. Y ello con el agravante de que los errores hoy se pagan mucho más caro. Hay demasiada gente esperando una oportunidad.

La articulación educación-trabajo seguramente recibirá otras modificaciones en el futuro inmediato. La sociedad está cambiando a tal ritmo que parece imposible que no se produzca un nuevo ajuste. Queda sí por repensar que esta cuestión no es más que un recorte. La función de la educación debe ser mucho más amplia que pensar en las instituciones educativas como en fábricas de empleados.

Reflexionar sobre la función de la educación es una tarea tan amplia como agotadora y, posiblemente, como una tarea que necesita ser compartida con toda la sociedad.

1 Filus, Daniel; Gluz, Nora Política Educacional. Carpeta de trabajo. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes, 2000.

Reformulación de las empresas ante las crisis. Estrategias.

Gabriel González Vilchez

Día a día los periódicos solo se ocupan de dar malas noticias, pero en el estado actual de las empresas ¿hay algo que sigue motivándolas? ¿Qué nos lleva a pensar que todavía se pueden lograr cosas positivas a corto plazo?

A todos nos gustan los ciclos de crecimiento, pero desde mi niñez me enseñaron que debo enfrentar el mundo tal cual es, y no como debía ser. Casi siempre significaba que no sería algo fácil y que se prolongaría más allá de lo que quería, ahora esto tiene una gran importancia cuando se trata de construir una gran empresa

En situaciones como las actuales uno tiene que ayudar a todo el equipo gerencial a aprender. Escuchar atentamente a cada uno de ellos, estar lo más seguro posible de captar las tareas cruciales, fijar el rumbo y hacer que el equipo empuje en esa dirección. Ni más ni menos todo se remite a una situación de liderazgo.

Es posible ser optimista en momentos complicados.

Resistir al desaliento es positivo, pero sostener «que nada malo ocurre» es una negación!. Negar la realidad es comportarse como un alcohólico con una úlcera que brinde además por no tener un tumor cerebral.

La paradoja del líder es que puede aceptar las malas noticias con más facilidad que los otros. Basta con decirle "si quiere concretar sus sueños, es necesario que libere otra batalla" para que se sienta que se lo desafía. Este desafío lo pone en movimiento.

De hecho es posible obtener mejores resultados si se explotan las oportunidades que brinda una recesión para lograr una movilidad ascendente.

Para descubrir de que manera las compañías combaten declinaciones de la demanda se analizaron 377 empresas pertenecientes a Fortune 500 que superaron caídas de la industria y recesiones económicas en las 2 últimas décadas entrevistando a 200 de sus ejecutivos.

La investigación reveló que una depresión tiene 3 etapas diferentes, a su vez el análisis puso en evidencia los peligros latentes de ajustarse a enfoques convencionales así como los beneficios que pueden obtenerse al explotar oportunidades que otros no advierten.

En una recesión los ejecutivos inteligentes apuestan intuitivamente contra la corriente, a fin de modificar de un modo drástico sus posiciones de mercado.

Pero esas apuestas no son jugadas arriesgadas sino medidas rigurosas y sistemáticas que modifican la situación a favor de la empresa.

Se viene la lluvia

En la primera fase de una depresión económica empiezan a formarse nubes de tormenta en el horizonte, pero los hombres de negocios siguen aferrados al recuerdo de los soleados años del crecimiento rentable y los elogios del público. A medida que se acercan las nubes los analistas informan que el crecimiento de la industria está mermando y los jefes de áreas comunican que tal vez no consigan presupuestos, si bien se mantienen delante de la competencia que está en mayores problemas.

Frente a esta situación se detectaron 2 enfoques convencionales.

Algunos toman pocos recaudos y actúan como si la tormenta no pudiera afectarlos. Otros invierten en empresas nuevas y con frecuencia de distintos rubros, a fin de cubrir sus apuestas. Pero los ejecutivos inteligentes se resisten a estos extremos y se preparan para el peor escenario y al mismo tiempo concentran sus Compañías en aquello que mejor hacen.

Prepararse para lo peor

Aunque haya suficientes evidencias de que la recesión es probable los ejecutivos suelen seguir evidenciando confianza - y hasta presagios- respecto del futuro. No quieren asustar al personal; suponen que esto solo empeoraría las cosas.

La investigación muestra que por lo general los directivos son demasiado optimistas frente a una posible contracción de la actividad económica.

Algunos sostienen que sus industrias están a salvo, otros creen en las habilidades de sus empresas para sortear dificultades es superior a la de sus competidores.

Frente a estas circunstancias lo que se debe hacer es tener planes de contingencia listos para ser implementados.