

El trabajo más difícil es hacerlos sentir seguros ante sus propias dudas, darle importancia al planteo de la pregunta para que sigan cuestionándose el tema y la comprensión del mismo, sin que se sientan disminuidos por sus dilemas ante sus pares.

Promover la respuesta entre ellos para ver cual es la línea de pensamiento que están llevando a cabo y así poder intervenir formándolos en sus cuestionamientos, es nuestro siguiente trabajo.

Pues la información puede extraerse del libro adecuado, pero arribar a la correcta interpretación del conocimiento que nos brinda es posible si se llega al concepto del mismo haciéndonos las preguntas correctas. Dándole al tema tantas vueltas como sea necesario para estar seguro de todas sus implicancias.

No es fácil que pregunten sin hacerse problemas por la pertinencia de lo preguntado, pero es según mi punto de vista necesario y facilita nuestro trabajo, brindándonos una visión más clara de la comprensión de lo expuesto por nosotros y de lo aprendido por los alumnos.

La importancia de contar con un área de cursos “In Company”.

Claudia Preci

Este año sentí la necesidad de reiterar un tema planteado hace dos años como proyecto institucional.

El trabajo consiste en fundamentar la importancia de contar en la facultad con un área destinada a ofrecer cursos a empresas dictados por profesores de la Universidad de Palermo y con la entrega de certificados una vez finalizados, otorgados por la institución.

Las empresas requieren constantemente de cursos para elevar el nivel de sus empleados. Ya no se conforman con los títulos de grado o postgrados obtenidos sino también se pide actualización y capacitación constante del personal y especialmente del que representa el management de la organización.

Las empresas miran hacia las universidades buscando cateóricos, nuevas ideas, investigación y respuesta a muchos problemas planteados cotidianamente.

El campo de los cursos mencionados anteriormente creció considerablemente en los últimos años, aún la crisis económica que produjo un repliegue que obligó a las empresas a reducir sus costos de capacitación, pero no a detenerlos.

Según lo investigado casi todas las universidades de prestigio ofrecen este tipo de servicios denominado Cursos “In Company”.

Este tipo de capacitación debe tener como características indispensables los siguientes aspectos:

- Los programas deben estar adaptados en tiempo y forma a las necesidades y requerimientos de las empresas solicitantes, muchas instituciones adoptaron el concepto de cursos diseñados a medida.
- Deben ser dictados por profesionales, profesores en actividad académica.
- Se llevaran a cabo tanto en la institución (Universidad de Palermo), como también el profesor o profesores se trasladaran a las empresas.
- Se otorgaran certificados una vez finalizados los cursos.
- Es importante también el que una vez terminada la capa-

citación y durante la misma los participantes puedan acceder y tener contacto con los docentes mediante consultas online a través de la Web Site de la Universidad.

Las empresas argentinas han comenzado a generar en los últimos años importantes reconversiones en sus estructuras de organización. Entre estas transformaciones, una de las más trascendentes fue la necesidad de acelerar la profesionalización de los cuadros gerenciales.

El tipo de capacitación no es el mismo de hace años, antes se profundizaba más en los aspectos técnicos, hoy se vuelca más a lo actitudinal.

Un trabajo de investigación llevado a cabo este año con alumnos de la carrera de Relaciones Públicas, y basado en un estudio anterior realizado por la Consultora Analogías, contando con las respuestas de 220 responsables de capacitación pertenecientes a las empresas que integran el ranking de las 1000 que más venden en la Argentina, aporta precisiones sobre estos y otros aspectos.

Al ser consultadas sobre los temas de capacitación en management que más les interesan, 49 % de las empresas seleccionaron la comunicación

El liderazgo ocupó el segundo lugar, con 42% de las respuestas. Los temas de atención al cliente alcanzaron un 40%.

Los temas “calidad” y “desarrollo de recursos humanos” obtuvieron el 30%. Mientras que “conducción” y “motivación” fueron temas mencionados por el 35%.

El “cambio organizacional” suscita el interés de 25% de los consultados, particularmente entre las empresas privatizadas y las de mayor número de empleados. Por su parte, conflicto y negociación obtuvo el 40% de las menciones y “dinámica de grupo/ trabajo en equipo” fue señalado como importante también por el 40% de las empresas.

Ranking de los temas de mayor interés sobre capacitación:

1. Comunicación.
2. Reingeniería de Procesos y Liderazgo.
3. Atención al cliente.
4. Conflicto y negociación.
5. Dinámica de grupo.
6. Conducción y motivación.
7. Calidad y desarrollo de RR.HH.
8. Cambio organizacional.

Cuando se solicitó a los entrevistados que otorgaran puntajes (de 1 a 4) a los aspectos que consideran relevantes a la hora de seleccionar una empresa proveedora para llevar a cabo actividades de capacitación, optaron en primer lugar por la “calidad de los instructores”, El “prestigio de la institución” y la “calidad de la tecnología educativa y de los materiales” compartieron el segundo lugar. El “precio” fue ubicado como un aspecto poco considerado.

Al considerar los atributos que un instructor debía reunir para poder realizar un trabajo de capacitación eficiente, todos los aspectos evaluados por los entrevistado fueron considerados muy o bastante importantes. Sin embargo, de acuerdo con la frecuencia relativa, es posible distinguir dos grupos de respuestas: en primer lugar se ubicó el atributo “tener habilidad como facilitador”, le siguieron “poseer know how teórico – práctico sobre el tema”, ser “un buen expositor”, “armar una buena relación con los participantes” y “presentar información novedosa”.

Otros dos atributos fueron considerados muy/ bastante importantes por los entrevistados: “ser una persona altamente reconocida en el tema” y “tener capacidad para la tarea de consultor”.

De las respuestas obtenidas se desprende que los entrevistados se inclinan especialmente por los atributos relacionados de manera más específica con la tarea docente más que con la de consultor/ investigador.

Con respecto a la tecnología educativa y los materiales empleados en la actividad de capacitación, los consultados otorgaron importancia a los trabajos de diagnóstico y planes de acción relacionados con problemas reales de los participantes del curso, la resolución de casos de estudio, y a las tareas de seguimiento e implementación de lo estudiado que puedan ser realizadas con posterioridad al curso. La entrega de material para revisión posterior fuera del curso, el empleo de medios audiovisuales simples y el role playing obtuvieron el mismo índice de respuestas afirmativas.

Con respecto a la calidad de los instructores, el rasgo reclamado es claramente un perfil docente.

Según lo investigado y considerando las actividades y programas que hoy desarrollamos en la Facultad de Diseño y Comunicación, la lista tentativa de los cursos que se podrían ofrecer serían:

- Relaciones Públicas aplicadas.
- Oratoria y técnica de la palabra.
- Mejoras en la comunicación empresarial.
- Comunicaron interna.
- Comunicación con los clientes.
- Trabajo en equipo o dinámica de grupo.
- Motivación.
- Técnicas de negociación.
- Manejo de conflictos.
- Liderazgo.
- Empowerment.
- Media coaching.
- Inteligencia emocional aplicada.
- Redacción de informes.
- Ceremonial y protocolo.
- Estrategia de publicidad.
- Marketing aplicado.
- Diseño de imagen corporativa.
- Diseño de interiores y ambientación.
- Indumentaria empresarial.
- Otros.

Reitero que esta lista es tentativa y basada en mis conocimientos sobre la que se puede generar desde esta facultad, pudiendo añadirse otros títulos así como también los mencionados pueden ser modificados y adaptados.

Es importante destacar que hoy no sólo son importantes los aspectos teóricos, sino que la actividad se ve aplicada a los vínculos, las relaciones, la comunicación, el compromiso, apuntando a lo emocional, lo afectivo e incluso a lo corporal. Los cursos deben poseer un marco conceptual para la adquisición de conocimientos y resolución de problemas puntuales. La metodología debe facilitar el entendimiento y desarrollo por parte de los participantes de un conjunto de técnicas a aplicar.

Mediante esta capacitación se debe alentar una actitud emprendedora destinada a fortalecer el logro de los objetivos

personales y corporativos.

Contamos en la facultad con un gran grupo de docentes capacitados para el dictado de estos cursos, docentes que le dan a esta institución, un valor diferencial, que merece ser divulgado en el ámbito empresarial.

Profesional y docente. Permanente formación.

Javier Previgliano

El campo laboral es cambiante, permanentemente me encuentro en situaciones que ponen en crisis mi formación y mis conocimientos.

En el andar diario veo constantemente cosas nuevas, nuevos programas de software, nuevos métodos de realizar las cosas, nuevas miradas sobre la actualidad, nuevas culturas y subculturas.

Como ejemplo, cada generación de jóvenes y adolescentes posee su propio lenguaje, un lenguaje común que, a diferencia de mi adolescencia, muta constantemente hacia nuevos sublenguajes y que conocerlos es, entre otras cosas, lo que marca la pertenencia al grupo.

Como profesional y docente me veo comprometido a conocer e informarme sobre la actualidad, tanto en el diseño, como en los lenguajes, códigos e intereses comunes a los alumnos, para poder llegar a ellos e interpretar mejor su mensaje.

Estoy convencido que el primer paso para hacerme comprender, es entender a quien estoy enseñando, entender sus metas y sus aspiraciones. De esta forma también me enriquezco cuando comprendo y comparto el fin último de mis enseñanzas.

En este sentido comparto y promuevo el interés de la facultad en la formación permanente del cuerpo docente, como así también la permanente visión de futuro que se imparte a los alumnos a través de las jornadas de formación. Apoyo la participación docente en pos de este objetivo exponiendo sus experiencias en charlas y escritos. También considero positiva y casi esencial la participación de profesionales externos y extranjeros en la formación de toda la comunidad académica de la facultad.

Esta es mi primera experiencia como docente, tanto de esta facultad como de otras.

Como balance hasta el momento de escribir estas líneas, rescato el haber disfrutado enormemente de la libertad y el apoyo que se le brinda al docente en la preparación de las clases, destaco la comodidad de las comisiones de pocos alumnos y la ventaja que ello significa en el seguimiento personal de los alumnos, también destaco como enriquecedor la participación de alumnos extranjeros, obteniendo de ellos una visión diferente y menos localista de la educación universitaria; como punto flojo me gustaría señalar que en algún punto me encontré tan libre de manejar la planificación y la evaluación de los alumnos, que, como docente primerizo, me sentí un poco solo a la hora de decidir el rumbo que le daría a mi comisión.

Espero, como docente y profesional, mantenerme en permanente formación, saber responder a las necesidades de aprendizaje de los alumnos y poder aprehender del medio académico todas las posibilidades que me brinda. El balance es positivo.