



"Los simula-creadores"

Categoría: **"CAMBIAR NUESTRA FORMA DE PERCIBIR LA
REALIDAD"**

Área temática: **"La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos d**

Autor principal: Paolini Ileana

Dirección postal: Amenabar 2310 1° 6

Ciudad: Buenos Aires

País: Argentina

Correo electrónico: ileanapaolini@gmail.com

Coautor/es: 1. Cacciabue Eugenio

2. Trias Gerardo

3.

4.



" Los simula-creadores"

Resumen:

Muchos expertos coinciden en afirmar que para completa preparación profesional es imprescindible para tener buenas ideas. Dominar los conceptos de una ciencia, interiorizarse, poseer la mayor cantidad posible de información y formación, sobretodo en esta era marcada por los avances tecnológicos y la necesidad de reinventarse para crecer, frente a las demandas laborales actuales.

Esto, esta íntimamente relacionado con el aprendizaje en el ámbito universitario y sus diferentes modalidades.

"La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo", nos convoca a pensar en este pasaje de ser alumnos a ser profesionales, como un momento de crisis, el dejar de tener que ser para comenzar a ser, y además insertarse en el mundo del trabajo desde lo profesional.

El nuevo sujeto laboral, supone los cambios de actitudes, aptitudes y habilidades que plantea el nuevo escenario laboral, que requiere de un sujeto más maduro emocionalmente, con independencia de criterio, y capacidad para defender sus ideas, para autocontrolar sus tareas y actuar creativamente. (G. Filippi)

Una frase celebre lo define

"Cuando llegue la inspiración, que me encuentre trabajando". Pablo Picasso

Palabras clave:

1. creatividad
2. aprendizaje,
3. pensamiento lateral
4. rol profesional.

Abstract:

Many experts agree that a full professional preparation is essential to have good ideas. Dominate the concepts of a science, internalize it, to have the largest possible amount of information and training, especially in this age mark by the technological advances and the need to reinvent themselves to grow, compared to the current labor demands. This is closely related to learning in the university and its different forms.

ABSTRACT



"Crisis as Opportunity: Creative Approaches from Psychology of Work," calls upon us to think about this passage from students to professionals, such a time of crisis, no longer have to be to begin to be, and also inserted into the world of work of the career.

The new subject of work involves changes in attitudes, skills and abilities that possess a new stage to work, which requires a person more emotionally mature, regardless of approach and ability to defend their ideas, works for it self and acts creatively. (G. Filippi)

This is defined by a famous phrase:

"When the inspiration comes, that finds me working" Pablo Picasso

Keywords:

1. creativity
2. learning
3. lateral thinking
4. professional role

TALLER: "Los simula-creadores" Capitulo "Matrimonio Mixto" de Los Simuladores –Primera y Segunda temporada -Telefe

Objetivo: a través de una mini capacitación planificada por los alumnos, en base al análisis de un capítulo de la mini serie televisiva "Los Simuladores" se reflexionará acerca de la creatividad, el trabajo en equipo, la comunicación, los roles, la necesidad de capacitación y los distintos modos de percibir una misma conflictiva y su aplicación en los procesos de formación universitaria en la materia de Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones de G.Gelaf.

Se proyectará un compactado del capítulo "Matrimonio Mixto", capítulo trabajado en la monografía de la materia Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones", Facultad de Psicología UBA y se realizarán diferentes ejercicios bajo la modalidad de dinámicas grupales coordinadas por los alumnos.

FUNDAMENTACION TEORICA

En los últimos años se ha manifestado un vuelco significativo en la manera en que muchas organizaciones consideraban a los recursos humanos. Hubo un cambio de actitudes y esto se debió a la importancia del concepto de *competitividad*.

Muchos expertos coinciden en afirmar que para completa preparación profesional es imprescindible para tener buenas ideas. Dominar los conceptos de una ciencia,

ABSTRACT



interiorizarse, poseer la mayor cantidad posible de información y formación, sobretodo en esta era marcada por los avances tecnológicos y la necesidad de reinventarse para crecer, frente a las demandas laborales actuales.

Esto, esta íntimamente relacionado con el aprendizaje en el ámbito universitario y sus diferentes modalidades, por lo tanto desarrollar las competencias, entendiendo estas como *"la puesta en practica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión"* (Levy, Levoyer 2000) es un aspecto que no podemos dejar tener en cuenta.

"La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo", nos convoca a pensar en este pasaje de ser alumnos a ser profesionales, como un momento de crisis, el dejar de tener que ser para comenzar a ser, y además insertarse en el mundo del trabajo desde lo profesional.

El nuevo sujeto laboral, supone los cambios de actitudes, aptitudes y habilidades que plantea el nuevo escenario laboral, que requiere de un sujeto más maduro emocionalmente, con independencia de criterio, y capacidad para defender sus ideas, para autocontrolar sus tareas y actuar creativamente. (G. Filippi)

Una frase celebre lo define

"Cuando llegue la inspiración, que me encuentre trabajando". Pablo Picasso

Porque la creatividad es ante todo la capacidad de relacionar, de una manera nueva e innovadora, los conceptos e ideas que todo el mundo posee, lo que todo el mundo ve pero que no todo el mundo relaciona entre si. Es decir, la producción de algo nuevo y que este algo sea valioso. (M. Rodríguez Estrada)

Para eso es fundamental tener la capacidad de liberarse de los convencionalismos y de los juicios previos, de lo que es así porque tiene que ser así, y siempre lo ha sido, de que las cosas se deben hacer así, cuando se pueden hacer de otras maneras y obtener mejores resultados. Jay Paul Gilford lo definió en los años cincuenta como "pensamiento divergente".

En los años setenta el concepto de *"pensamiento lateral"*, desarrollado por E. de Bono, vino a complementar el pensamiento lógico o vertical estimulado en la formación

ABSTRACT



escolar y universitaria. **"El pensamiento lateral está íntimamente relacionado con los procesos mentales de la perspicacia, la creatividad y el ingenio "**. Se trata de una forma nueva y definida de aplicar la mente a un tema o problema dado, oponiendo nueva información con ideas viejas, nuevas soluciones a viejos problemas.

De esta manera, se obtendría así una modificación de la idea antigua como resultado de los nuevos conocimientos.

Siguiendo con la idea de competitividad y nuevo sujeto laboral, la creatividad es un elemento que se valora cada vez más como factor de cambio y de progreso, y es preciso entender que el uso de la creatividad está relacionado con un modo de emplear la información y la mente.

Según de Bono, el pensamiento vertical o lógico consiste en ahondar siempre en el mismo pozo para encontrar un tesoro, mientras el pensamiento lateral realiza un nuevo pozo. Según este concepto, Einstein afirmaba que no trataba de buscar soluciones, sino de plantearse nuevas preguntas.

La enseñanza de la materia Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones tiene como fundamento, para su desarrollo, un enfoque pluralista e integrador de distintos modelos teóricos.

En este sentido, se nutre de distintos marcos conceptuales con el propósito de lograr una comprensión más genuina de su objeto de estudio, en un intento de incorporar en la propia disciplina, la complejidad que los nuevos escenarios nos presentan, constituyendo un saber teórico-práctico.

Con ese fin se han desarrollado las clases y los modos de evaluación, estimulando el aprendizaje, las dinámicas de grupo, talleres vivenciales, la articulación teórica de situaciones concretas de la práctica, la solución creativa de la conflictiva planteada y el uso de pensamiento lateral.

La utilización del pensamiento lateral como instrumento, no solo supone poder transformar las ideas de modo eficaz, sino también la reestructuración de la información que cada sujeto dispone, operando con nuevos modelos y por consiguiente, con más creatividad.



En estos nuevos modelos hallamos la Multimirada, versus esa mirada única a la que se tiende al abordar las situaciones, de lo que se trata es de ampliar el rango de percepción de los alumnos.

Para ello, es necesario distinguir la forma particular en que percibimos, salir de la mirada única, y ser capaces de producir nuevas interpretaciones, que posibiliten acciones impensadas.

Por esa misma razón es que necesitamos:

DESAFIAR: Salir de la creencia de que las cosas son como nosotros las vemos.

AMPLIAR: el rango de percepción.

SOLTAR: Dejar de ver las cosas de una sola manera para poder verla de otras.

APRENDER: a revisar nuestras formas de percibir e interpretar los resultados.

Pero también necesitamos una disposición nueva :

ESCUCHAR AL OTRO Y NO PENSAR LO QUE SE VA A RESPONDER.

ACEPTAR Y ACORDAR CON OTROS (EQUIPO).

RESPETAR-PRESCINDIR DEL CONTROL.

DEJAR DE VER LO QUE NOS FALTA PARA VER LO QUE SE GANA.

DESAPRENDER PARA VOLVER A APRENDER. (Krynsky, 2006)

Creando el rol profesional por una apuesta a la psicología innovadora.

La materia Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones se ubica en el grupo de materias electivas cuatrimestrales específicas para el área laboral, así también recupera y resignifica los conocimientos adquiridos en materias de la formación general y parte de la formación profesional.

La asignatura provee al futuro psicólogo:

- Insumos básicos necesarios para la realizar las actividades de capacitación en el ámbito organizacional.
- Reflexión sobre los alcances y límites del rol profesional en funciones de capacitación y desarrollo organizacional.

En la etapa inicial, el sujeto no cuenta con un repertorio de habilidades para enfrentar y resolver los problemas inherentes al rol, pero sí con un saber teórico y/ o intuitivo obtenido de la enseñanza formal y aun esa teoría no ha sido incorporada como

ABSTRACT



destrezas y habilidades. Se desconoce el quehacer en la praxis misma y se desconoce la propia capacidad de respuesta frente a las nuevas situaciones profesionales. Este hecho se caracteriza por un conjunto indiferenciado de emociones que se ponen en juego frente a las primeras exigencias profesionales. (S. Richino.)

El rol incipiente, escasamente desarrollado, frente a una situación de peligro (esta puede ser una evaluación, el término de la carrera, una entrevista de trabajo), y muchas veces no puede responder ante la misma. Es en este marco que la formación académica proporciona el ensayo que articula teoría y práctica, generando una situación protegida, segura y por lo tanto favorable al desarrollo del rol.

El repertorio de habilidades y destrezas de una profesión es el producto de ejercicio de la misma, lo que conducirá al desarrollo y madurez del rol o los roles.

La aproximación a un nuevo rol necesita desarrollarse gradualmente, podríamos decir que atraviesa una etapa de transición, la que se inicia con un rol de observador, recabando datos y registrándolos.

Cuando se familiariza con una situación, la registra, pero además, puede pensar sobre lo que pasa, y sobre lo que considera adecuado hacer o decir.

"Cuando una persona puede pensar, sentir y actuar frente a las demandas de su rol, aun en situaciones nuevas, o de peligro, podemos decir que ha logrado un buen nivel de madurez profesional".

El rol se desarrolla en la acción, requiere de la experiencia directa, del ejercicio en condiciones protegidas. Hay que participar de la experiencia y reflexionar sobre ella.

La primera tarea que un profesional deberá afrontar dentro de una institución consiste en definir y construir su rol. El rol se construye trabajando con las expectativas propias y la de los otros, conjugando ambas. Se trata de una tarea compartida para construir un campo común de significados y de expectativas. (S. Richino 1985)

Esa primera aproximación es lo que la materia se propone como objetivo para sus alumnos.



Referencias del autor principal: Paolini Ilena

Formación académica: Alumna de la Carrera de Psicología -UBA

Institución en la que se

graduó o estudia: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología

Formación profesional:

Producciones teóricas

Trabajos de investigación

Vías de contacto: ileanapaolini@gmail.com,

eugec82@hotmail.com,

gerardotrias@hygtchemical.com.ar

Referencias de coautores:

Coautor 1:

Alumno de la Carrera de Psicología -UBA

Cacciabue Eugenio

Coautor 2:

Alumno de la Carrera de Psicología -UBA

Coautor 3:

Coautor 4:

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Psicología

ABSTRACT



Capacitación y desarrollo en las Organizaciones.

"Trabajo monográfico: Los Simuladores"

Integrantes:

Cacciabue Eugenio DNI: 29.126.436

Paolini Ileana DNI: 31.116.761

Trias Gerardo DNI: 27.950.592

Profesora: Marcela Rosalez

Titular: Lic. Graciela Gelaf

Comisión: 3



"VI Jornadas Universitarias y III Congreso
Latinoamericano de Psicología del Trabajo"
"La Crisis como Oportunidad: Abordajes
Creativos desde la Psicología del Trabajo"

Buenos Aires
3|4|5 septiembre 2009
Facultad de Psicología | UBA



ABSTRACT



SIMULADORES





La serie de la cual vamos a realizar el análisis, esta basada en un grupo de cuatro socios que se dedican a realizar "simulaciones", de esta forma resuelven las necesidades y problemas de aquellos que los contratan mediante operativos de simulación, que se caracterizan por engañar a aquellas personas que les estaban generando problemas a sus clientes, y de esta forma resolverlos.

Los simuladores no están motivados por fines bondadosos, ni altruistas, no pretenden cambiar al mundo sino dar un servicio útil a la gente que los contrata. Ellos cobran a sus clientes el doble de lo que vale la simulación y los comprometen a ayudarlos en nuevos operativos.

Se puede ver claramente la utilización del método científico en su proceder, de esta forma descubren un problema, generan hipótesis, realizan investigaciones, todo esto para resolver el problema planteado en un principio. Las tácticas utilizadas por estos a la hora de resolver los problemas planteados, tienen que ver con una amplia mirada en relación a las diferentes disciplinas existentes.

Para el análisis del capítulo seleccionado de la serie titulada "Los Simuladores", comenzaremos dando cuenta de la definición de organización, ya que consideremos que el equipo de los simuladores estaría funcionando como una organización en sí misma.

*"Una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división de trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad"*¹.

En el caso planteado, se puede observar que el grupo de simuladores, esta compuesto por 4 personas que representan la parte jerárquica de la organización, son la parte visible de ésta; a esta organización la complementan otras personas que son las encargadas de realizar las tareas conjuntamente con el equipo jerárquico, pero son los encargados de la parte operativa de la tarea. Este equipo cumple órdenes de representar ciertos papeles, roles, dependiendo del caso que se tenga que resolver. Si bien el equipo de

¹Schein, Edgar. "Psicología de las Organizaciones", México, edit. Prentice Hall, 1994.



simuladores, son quienes planifican la realización de la tarea, estos también cumplen ciertos roles dentro del desarrollo de la misma, roles que son complementados con los del resto del equipo, sin los cuales no sería posible el cumplimiento del objetivo común.

También podría pensarse a la organización como: *"un sistema vivo y abierto conectado por el flujo de información entre las personas que ocupan diferentes posiciones y representan diferentes roles"*².

Los simuladores, funcionan como una organización, en la cual se produce un intercambio con el medio circundante, se produce un flujo de comunicación de la información con los miembros que componen dicha organización, como así también con el medio que los rodea. La comunicación con el exterior es limitada y guarda ciertos reparos (secreto, no divulgación de identidades, entre otras) dichos reparos están al servicio del sostenimiento de la organización, ya que esta se caracteriza por ser de carácter anónimo, su funcionamiento es conocido solo por pocas personas y su subsistencia depende de que esto continúe funcionando de esta manera. Siguiendo la teoría de los sistemas, podría decirse que esta organización funcionaría como un sistema relativamente abierto; visto y considerando que se trata de una organización muy particular en su funcionamiento, ya que necesariamente deben ser discretos y prudentes a la hora de dar, exponer o intercambiar cualquier información con el medio externo.

El método de difusión del mensaje con el exterior se produce por medio del boca en boca, por recomendación de personas que ya han utilizado los servicios de los simuladores, guardando los reparos comentados anteriormente.

² Goldhaber, Geard. "Comunicación Organizacional", México, edit. Diana, 1994. Cap. I "Que es la comunicación organizacional"



La comunicación dentro de esta organización se da de manera descendente y horizontal. Descendente para con el equipo a cargo de la tarea, se dan órdenes para que estas sean cumplidas, dichas ordenes surgen desde el nivel jerárquico hacia abajo. Dentro del nivel jerárquico el tipo de comunicación que se produce es horizontal, ya que el intercambio de información se da entre los miembros de este nivel. A pesar de que se considera a la comunicación de tipo ascendente como una vía para el buen funcionamiento de la organización, en este caso quizás, no sería sensato un exceso de información en los niveles más bajos, ya que deberíamos tomar a la discreción y anonimato de la organización como pilares fundamentales de esta.



En la organización se produce la representación de diferentes tipos de roles que hacen al funcionamiento mismo de la organización. Debemos tener cuenta

ABSTRACT



también que cada persona que desempeña un rol, tiene intereses personales, estos, tienen que ver con el contrato psicológico que *"implica la existencia de un conjunto de expectativas no escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros y dirigentes de la organización"*³. La mayoría de los problemas que conllevan al descontento laboral, tienen mucho que ver con incumplimientos evidentes de dicho contrato, siendo generados estos por el no cumplimiento de ciertas expectativas de los integrantes del grupo, produciendo quiebres; que podríamos ver reflejados en la escena en que el personaje de Lamponne se niega a dar información acerca de cuanto tiempo tardará en conseguir los materiales para el caso, cosa que genera sorpresa en sus compañeros de equipo, quienes esperaban que él responda de manera precisa cuanto tiempo iba a tardar; por otro lado este mismo personaje, nos muestra que lo que el espera de la situación no está generando en el equipo. Dicho esto en sus propias palabras: *"el pide, pide (Santos) quiere un tigre, un helicóptero, 6 parejas de mellizos (...) y yo siempre cumplo pero nadie valora mi esfuerzo, es como si fuera un mozo, cuanto más invisible soy mejor es mi trabajo (...) ¿y alguien se acuerda de Lamponne? ¿Alguien felicita a Lamponne? ¡No señor!, todos dan por sentado que Lamponne va a hacer bien su trabajo (...).*

A partir de esta escena se estaría produciendo una renegociación del contrato psicológico generando tácitamente un cambio de conducta en los miembros parte de la organización. Esto se manifiesta en la última escena del capítulo cuando Santos le retribuye a Lamponne felicitándolo por su desempeño en el operativo.

³ Schein, Edgar. "Psicología de las Organizaciones", Pag 20. México, edit. Prentice Hall, 1994.



La dinámica de dicho contrato estaría claramente relacionada en este caso con el concepto de "empleado proactivo". Esto se presentaría en el modo en que Lamponne manifiesta un cambio actitudinal, mostrándose mucho mas creativo, generando ideas propias mas allá de la tarea prescrita y en conductas tales como la motivación y estímulo a sus compañeros en pos de una satisfacción grupal; vemos como los demás miembros de la organización a su vez cambian generando una variación en el contrato mostrando su reconocimiento, y cumpliendo con las expectativas que el mismo Lamponne reclamaba.





Dentro de esta organización y como así lo plantea Pichón Riviere, *“todo conjunto de personas ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio y articuladas por ser mutua representación interna configura una situación grupal. Dicha situación está sustentada por una red de motivaciones y en ella interaccionan entre sí por medio de un complejo mecanismo de asunción y adjudicación de roles”*⁴.

Como se puede observar en el capítulo analizado; el grupo tiene un objetivo para cumplir conforme a la demanda de la pareja que los solicita. Cada uno de los integrantes del grupo operativo tiene una función definida que esta en estrecha relación con las aptitudes y las competencias de cada uno para llevar a cabo dicha función. Teniendo en cuenta que el trabajo que desarrollan no es del todo convencional, las características del grupo, dinámica y la formación de cada uno de sus integrantes no escapa a esta regla.

⁴ Pichón – Riviere Enrique. “El Proceso Grupal, del Psicoanálisis a la Psicología Social”, Pag 142. Argentina, edit. Nueva Edición, 1983.



Roles de tarea.

INICIADOR: Santos, es el gran organizador. El cerebro del grupo. Da órdenes sobre requerimientos para llevar a cabo la tarea. A él lo citan para poner en su conocimiento el problema. Como representante del grupo aporta la solución explicitando las condiciones del trabajo, costos, pasos a seguir, etc.

BUSCADOR DE INFORMACION: Medina, Sabe donde y como buscar información para aportar datos precisos para la consecución del objetivo del grupo. Se lo puede ver en la escena en la que rastrea datos comunes de a familias así como también cuando con voz en off relata la ficha técnica evaluada de cada integrante de las dos familias.

EJECUTOR: Ravenna, encarna el papel principal dentro del libreto del grupo. Personifica activamente lo que es pensando por la cabeza del grupo (Santos). Es el nexo entre lo pensado y lo actuado.

ORIENTADOR: Santos, sabe hacia donde se debe dirigir el grupo para la realización de los objetivos fijados. Tiene plena certeza de la meta a alcanzar. Puede verse esto en el convencimiento inicial cuando manifiesta al cliente que esta con los mejores.

ABSTRACT



DINAMIZADOR: Santos-Lamponne, activan los roles de cada integrante del grupo. Están constantemente pendientes de que se cumplan las tareas que ordeno al grupo. Santos más ligado a lo organizativo y Lamponne más ligado a los recursos técnicos.

CRITICO EVALUADOR: Santos, busca y exige respuesta acerca de la performance de los integrantes del grupo (ej. Escena del globo cuando cuestiona el porque de los 2 globos).

SECRETARIO: Lamponne, toma nota precisa de los requerimientos, materias primas a tener en cuenta y la logística para llevar a cabo la tarea (en la escena del principio cuando se le da instrucciones de los materiales a conseguir).

Roles de mantenimiento.

ESTIMULADOR: Lamponne, a partir de la sesión con la psicóloga su forma de dirigirse al grupo cambio. Decide por sugerencia de la terapeuta manifestar sus sentimientos a sus compañeros del grupo resaltando la performance de cada uno

GUARDA BARRERAS: La psicóloga de Lamponne; en este caso es externa al grupo pero abrió los canales de comunicación provocando un cambio en uno de los integrantes generando un cambio en la visión de grupo. La comunicación en el grupo resulta de vital importancia pero hasta el momento del cambio de Lamponne se reducía a comunicación con respecto a la tarea sin tener en cuenta los aspectos humanos.

Roles individuales.

BUSCADOR DE RECONOCIMIENTO: Lamponne, Necesita la aprobación de sus pares. El deseo de reconocimiento por la tarea bien ejecutada que nunca

ABSTRACT



obtuvo. Esta queja produce un quiebre y un punto a considerar dentro de la dinámica del grupo.

CONFESANTE: Lamponne con la Psicóloga, Necesita la aprobación de sus compañeros de grupo y esa falla que detecta en el seno del grupo se la confiesa a la psicóloga como tentativa de solución a esa disfunción.

Como señala Senge en su texto: *"Las organizaciones solo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual"*⁵. Podemos observar que en el capítulo analizado, se producen cambios en la organización a partir de transformaciones individuales, como el que se produce luego de la modificación de la conducta del personaje de Lamponne (a partir de la charla con la psicóloga realiza sus tareas en forma proactiva y no tan reactivamente). Esto generaría en consecuencia lo que se llamamos un verdadero aprendizaje en equipo.



Podemos dar cuenta que el desempeño demostrado por los simuladores en todos sus operativos, no sólo depende de la excelencia individual de cada componente del grupo sino que es el resultado del buen trabajo en equipo.

⁵ Senge, Peter. "La quinta disciplina", Barcelona, edit. Granica, 1992. Tercera parte- "Construyendo la Organización Inteligente"



Esto daría cuenta de un proceso guiado por un alineamiento grupal con el objetivo de lograr una totalidad en el equipo uniendo las diferentes potencialidades, habilidades y cualidades de cada uno. Se produciría así una sinergia grupal en la armonización misma las energías individuales encauzadas todas en una misma dirección. Como Senge señala en su texto: *"El alineamiento es la condición necesaria para que la potencia del individuo infunda potencia al equipo"*⁶

Si bien en esta organización (los simuladores), la creatividad, el ingenio y la innovación son claves a la hora de realizar los diferentes operativos y resolución de problemas, se podría ver ciertas características reactivas en alguno de estos personajes, esto se ve claramente cuando responden realizando las tareas que se les encomienda sin generar un aporte personal, cumpliendo de esta forma solamente con la tarea que les fue asignada.



Aún así, el ingenio utilizado por los simuladores, para resolver los problemas que se le plantean a la hora de llevar a cabo la tarea, tendría que ver con la utilización del pensamiento lateral; ya que para que el ingenio se produzca, dicho pensamiento debe estar actuando en los sujetos. El pensamiento lateral se caracteriza por la reestructuración de la información en diferentes modos, generando de esta forma múltiples formas de organización. La perspicacia e ingenio son resultado de esta reestructuración de la información.

⁶ Op. cit



Lo que estaríamos intentando dar cuenta con esto, es que la posibilidad de generación de respuestas ingeniosas a la hora de llevar a cabo la tarea, tiene que ver con que estos sujetos hayan podido desarrollar el pensamiento lateral. El ingenio del que hablábamos anteriormente, estaría generando situaciones creativas, esto es posible si tenemos en cuenta el uso del pensamiento lateral en quienes tienen como función generar los planes que luego van a ser desarrollados.

Como nos dice Graciela Gelaf en su texto sobre creatividad, ésta es necesaria para poder establecer una estrategia de acción. En el caso de los simuladores puede verse, que ellos mismos aplican la creatividad a la hora de generar un plan, generar una estrategia sobre como se va a realizar un operativo. Todo el plan de los simuladores esta basado en situaciones creativas, por ejemplo montar una simulación en la que todos aquellos implicados en el plan puedan participar y la simulación no pierda sentido; a partir de una exhaustiva investigación, se genera una estrategia de acción la cual esta basada casi completamente en el uso de la creatividad.



La creatividad está relacionada con poder ver las cosas de diferentes maneras y esto se ve claramente en los simuladores, ya que las situaciones que son generadas por estos tienen múltiples lecturas.

También podemos ver como los simuladores hacen uso de la improvisación en sus operativos, esto se ve reflejado en la escena en que Lamponne actúa de cubano, improvisando una buena actuación del mismo; si bien esto genera



sorprende en sus compañeros en un principio, se logra un equilibrio de esta improvisación con la situación propuesta.

Capacitación

La capacitación no es sólo lo que la persona aprende, sino lo que puede aplicar fruto de sus reflexiones y acciones. Es al mismo tiempo una construcción de oportunidades y una respuesta integradora, porque es capaz de satisfacer una necesidad dentro de las posibilidades de un marco organizacional.

La capacitación está centrada en la adquisición de saberes y competencias requeridas para obtener, generar o mantener una tarea digna y para lograr mayores niveles de competitividad y una comprensión clara de los procesos productivos reales. En los simuladores la capacitación podría dar especiales resultados debido a las tareas que se organizan en torno a sus diversos trabajos. La plasticidad de los integrantes para cada situación precisa da cuenta de un alto grado de preparación para la tarea, como así también del dinámico cambio de roles que pueden operar en este grupo.

Cuando hablamos de capacitación, o desarrollo de personal se hace referencia a toda actividad realizada en una organización, respondiendo a necesidades, y buscando mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de las personas.

Necesidades de capacitación:

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

El cambio con la capacitación influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo rendimiento.



Las necesidades de capacitación en nuestro grupo de estudio estaría dado en dos direcciones: por un lado en lo que respecta a la comunicación entre los cuatro integrantes del grupo, ya que por lo que observamos Lamponne manifestó en su terapia la necesidad de ser reconocido y su forma de revertir esa situación fue comunicando. Comenzó un camino que lo aliviaría de sus emociones recibiendo de sus compañeros sentimientos análogos.

Por otro lado, cuando se forma el grupo mayor, con las familias de los dos jóvenes que solicitaron el servicio de los simuladores, puede notarse que existen diferencias de pensamiento fruto del prejuicio y el desconocimiento. Creemos que con actividades de capacitación puede revertirse esta situación tal como en el capítulo de los simuladores pudo notarse que con una intervención "simulada" o "creada" opero un cambio de actitud y otra forma de percibir la realidad.



**"VI Jornadas Universitarias y III Congreso
Latinoamericano de Psicología del Trabajo"**
**"La Crisis como Oportunidad: Abordajes
Creativos desde la Psicología del Trabajo"**

Buenos Aires
3|4|5 septiembre 2009
Facultad de Psicología | UBA

ANEXO

ABSTRACT



Contenidos/Actividades		
18.00 hs.	<p>Presentación de la Capacitación</p> <p>Duración: 5 min</p> <p>Persona a cargo: Ileana</p> <p>Inicio: El objetivo de la presentación, es darles la bienvenida a los participantes; explicar los objetivos y la estructura del dispositivo. Como así también poder comenzar un buen report con los participantes.</p>	
18.05 hs.	<p><u>Caldeamiento-Presentación</u></p> <p>Duración: 5 min</p> <p>Persona a cargo: Eugenio</p> <p>Consigna: "Vamos a escuchar el tango de Astor Piazzolla (Cite Tango) y al compás de este vamos a caminar por el aula y cuando nos encontremos con un compañero, vamos a preguntarle 3 características de su personalidad y luego las vamos a comentar en grupo".</p> <p>Rescate de la actividad: Distender el clima. Reforzar el conocimiento entre los participantes.</p>	<p>Recursos:</p> <p>Reproductor de música</p>
18.10 hs.	<p><u>Cambiar nuestra forma de percibir la realidad.</u></p>	



	<p>Duración: 15 min</p> <p>Persona a cargo: Gerardo</p> <p>Consigna: Se reparten papелitos con distintos seres; cada participante elige uno y debe identificarse con este. Se debe poner "en los zapatos" de ese ser percibir como siente, actúa, piensa, etc.</p> <p>Rescate de la actividad: Lograr que los sujetos puedan ponerse en el lugar del otro ser. Esto, ayuda a obtener otra percepción, otro punto de vista sobre un asunto determinado. Esta nueva percepción servirá para generar nuevas ideas y aspectos a tener en cuenta. Ayudara a obtener una mirada más abarcativa de la realidad, con matices diferentes que pueden contribuir a un cambio de actitud.</p>	<p>Recursos:</p> <p>Papeles de cartulina con diferentes figuras de seres</p>
18.25 hs.	<p>Cierre: Se da por terminada la actividad, se agradece a los participantes por su participación; preguntamos como se sintieron, si tienen dudas, preguntas, inquietudes. Se les lee un cuento como última reflexión.</p> <p>Duración: 5 min</p> <p>Personas a cargo: Eugenio-Gerardo-Ileana</p> <p>Rescate de la actividad: Que a través de la moraleja del cuento puedan reflexionar sobre la importancia de saber</p>	<p>Recursos:</p> <p>Hojas con cuento impreso</p>



	comunicarse.	
--	--------------	--

ACTIVIDAD DE CAPACITACION

"CAMBIAR NUESTRA FORMA DE PERCIBIR LA REALIDAD"

OBJETIVO

Consiste en ponerse en el lugar de otro ser. Ayuda a obtener otra percepción, otro punto de vista sobre un asunto determinado.

TAREA

Buscamos una nueva percepción que abra caminos diferentes, que pueda generar una visión más global y mas acabada sobre temas puntuales, sobre como percibimos al otro generando herramientas para comprender los motivos y pensamientos de nuestros pares.

El primer paso de la actividad consiste en elegir una persona, personaje, animal, vegetal, objeto, elemento inanimado que esté o no relacionado con el objetivo o campo sobre el que vamos a trabajar

ACTIVIDAD PROPIAMENTE DICHA

Se pueden repartir papelitos con distintos seres para que cada persona se identifique con uno (un niño, un árbol, una anciana, una persona extranjera, un profesional de la competencia, un elefante, etc.)

Cada uno se identifica con ese ser elegido y comienza a sentir como el, actuar, pensar, percibir.

ABSTRACT



La actividad consiste en que cada uno pueda elegir ser otro y pensar en las diferentes consignas dadas sin olvidar ser el personaje que eligió.

CONSIGNAS

*¿Cuáles son mis hobbies?, ¿cómo es un día de mi vida?, ¿qué me da miedo?,
¿qué necesito?, ¿cómo me relaciono?, ¿qué puedo hacer para contribuir a
alguna causa precisa? ¿Digo realmente lo que me sucede?*

Esa nueva percepción servirá para generar nuevas ideas y aspectos a tener en cuenta. Ayudará a obtener una mirada más abarcativa de la realidad, con matices diferentes que pueden contribuir a un cambio de actitud

Una variante en grupo de ésta técnica consiste en realizar representaciones improvisadas (escenificaciones) o juegos de roles con los diferentes personajes brindando consignas que estén en estrecha relación con el objetivo a tratar.

CUENTO CON MORALEJA.

"Los dientes del Sultán"

En un país muy lejano, al oriente del gran desierto vivía un viejo Sultán, dueño de una inmensa fortuna.

El Sultán era un hombre muy temperamental además de supersticioso. Una noche soñó que había perdido todos los dientes. Inmediatamente después de despertar, mandó llamar a uno de los sabios de su corte para pedirle urgentemente que interpretase su sueño.

- ¡Qué desgracia mi Señor! - exclamó el Sabio - Cada diente caído representa la pérdida de un pariente de Vuestra Majestad.

- ¡Qué insolencia! - gritó el Sultán enfurecido - ¿Cómo te atreves a decirme semejante cosa? ¡Fuera de aquí!

Llamó a su guardia y ordenó que le dieran cien latigazos, por ser un pájaro de mal agüero. Más tarde, ordenó que le trajesen a otro Sabio y le contó lo que

ABSTRACT



había soñado. Este, después de escuchar al Sultán con atención, le dijo:

- ¡Excelso Señor! Gran felicidad os ha sido reservada. El sueño significa que vuestra merced tendrá una larga vida y sobrevivirá a todos sus parientes.

Se iluminó el semblante del Sultán con una gran sonrisa y ordenó que le dieran cien monedas de oro. Cuando éste salía del Palacio, uno de los consejeros reales le dijo admirado: - ¡No es posible! La interpretación que habéis hecho de los sueños del Sultán es la misma que la del primer Sabio. No entiendo por qué al primero le castigó con cien azotes, mientras que a vos os premia con cien monedas de oro.

- Recuerda bien amigo mío --respondió el segundo Sabio-- que todo depende de la forma en que se dicen las cosas... La verdad puede compararse con una piedra preciosa. Si la lanzamos contra el rostro de alguien, puede herir, pero si la enchapamos en un delicado embalaje y la ofrecemos con ternura, ciertamente será aceptada con agrado...

- No olvides mi querido amigo --continuó el sabio-- que puedes comunicar una misma verdad de dos formas: la pesimista que sólo recalcará el lado negativo de esa verdad; o la optimista, que sabrá encontrarle siempre el lado positivo a la misma verdad".

Dice el libro de los Proverbios: "Las palabras del hombre son aguas profundas, río que corre, pozo de sabiduría... Con sus labios, el necio se mete en líos; con sus palabras precipitadas se busca buenos azotes... Cada uno comerá hasta el cansancio del fruto de sus palabras. La vida y la muerte dependen de la lengua; los que hablan mucho sufrirán las consecuencias". Prov 18,4.20-21.- Uno de los grandes desafíos de la humanidad es aprender a comunicarse.



BIBLIOGRAFIA.

- Blake, Oscar: "La Capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones"-Bs. As, edit. EPSO ,1987
- De Bono, Edward. "Pensamiento Lateral", edit. Paidos, 1988.
- Gelaf, Graciela. "Innovación/ creatividad: arte y disciplina: "La innovación como herramienta para el desarrollo de una estrategia" - Ficha de cátedra 2003 - Facultad de Psicología –UBA.
- Gelaf, Graciela: "Capacitación" Ficha de cátedra Psicología del Trabajo 1999 -Facultad de Psicología –UBA.
- Goldhaber, Geard. "Comunicación Organizacional", México, edit. Diana, 1994.
cap. I "Que es la comunicación organizacional"
- Gore, Ernesto. "La Educación en la Empresa", España, edit. Granica, 1996.
cap. X "El Diseño de Programas de Capacitación"
cap. XI "Las simulaciones como forma de enseñar y aprender"
- Kreps, Gary. "La Comunicación en las Organizaciones", Buenos Aires, edit. Addison - Wesley Iberoamericana, 1990.
- Pichón – Riviere Enrique. "El Proceso Grupal, del Psicoanálisis a la Psicología Social", Argentina, edit. Nueva Edición, 1983.
- Schein, Edgar. "Psicología de las Organizaciones", México, edit. Prentice Hall, 1994.



- Senge, Peter. "La quinta disciplina", Barcelona, edit. Granica, 1992.
Tercera parte- "Construyendo la Organización Inteligente"
- www.laredcantabra.com
- www.neuronilla.com
- www.wikipedia.org