



## VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo

### TALLER: “PERMISO PARA CREAR” ...

#### Objetivos:

- Identificar las características del aprendizaje a través de la creatividad.
- Generar estrategias para propiciar espacios (escenarios) de disparadores creativos.
- Reflexionar sobre el rol del psicólogo en áreas de capacitación y desarrollo organizacional a través de recursos innovadores.

#### Actividades:

\*\*A través de ejercicios vivenciales, del juego y videos se reflexionará acerca de la creatividad, del trabajo en equipo, de la comunicación y su aplicación en los procesos de capacitación en los diferentes ámbitos laborales.

### **FUNDAMENTACION TEÓRICA**

Actualmente, estamos evolucionando hacia una nueva economía donde las ventajas son más intangibles y están más vinculadas con las ideas y con la capacidad de crear, de ser más perceptivos, más ingeniosos y más flexibles. La estrategia está relacionada, con la interacción de toda la gente de la organización entre sí, también con los clientes y la gente de afuera (relación con el contexto).



Una forma de concebir la creatividad fue desarrollada por Rogers; planteando que necesitamos percibir en nuestro entorno social una actitud abierta y sin prejuicios, esto no es fácil, pues las organizaciones tienden a ser conservadoras, y suelen reprimir las iniciativas de los individuos. En cualquier caso el producto de la creatividad no reside sólo en las obras artísticas, sino en las relaciones humanas, en la lectura, en la escritura, en el amor.

Pensar la creatividad desde el psicoanálisis nos lleva al concepto de sublimación. Freud planteó que la sublimación surge como destino de la pulsión hacia fines no sexuales y apunta a objetos socialmente valorados, sin perder su intensidad, es un modo de satisfacer las pulsiones sexuales dentro de la cultura. Es valorado socialmente por ejemplo la creación, aquello que produce una sorpresa que nos permite sentir nuevamente lo que la monotonía de lo ya conocido va borrando.

Podemos decir que todos somos creativos. Todos tenemos la capacidad de producir ideas nuevas y las “organizaciones inteligentes” son aquellas cuyas culturas estimulan esta modalidad de escenario.

A los efectos de este trabajo, concebimos al juego como un sistema ficticio de reglas absolutamente obligatorias pero libremente aceptadas, que tiene un fin en sí mismo, que no es material ni utilitario, que se ejerce libremente y aporta al ser humano múltiples sentimientos y experiencias de aprendizaje e innovación diferentes a las que puede acceder en la vida cotidiana.

En la trayectoria de la persona, el juego ha cumplido y cumple funciones ya sea como cauce para un exceso de energía vital, o como deseos de relajamiento, o como manera de imitar, o como motivador para el desarrollo de su sociabilidad, también como dominio personal, para fantasear, etc.

Así podemos considerar 3 aspectos:



- 1) que la persona tome conciencia del mundo exterior,
- 2) que la persona tome conciencia del mundo interior, y
- 3) que la persona desarrolle su mundo de la fantasía.

***“crear lo más posible, crear en libertad, crear con autonomía”***

Se puede ser más creativos para ello, es importante tratar de adquirir nuevos conocimientos e información y cultivar relaciones con todo tipo de personas dentro y fuera de la organización. Tratar de ver las cosas de distintas maneras. En definitiva *se trata de adquirir tres habilidades*. Primero, encontrar nuevos intereses. Luego, concebir un entorno adecuado para uno de manera que la creatividad pueda surgir, tratar de tener “un espacio”, tercero, tener expectativas y encontrar la forma que se hagan realidad.

En un ambiente cambiante, los resultados de las organizaciones, dependen en gran medida de la motivación y el aprovechamiento integral del talento de sus colaboradores. En este sentido, uno de los aspectos más interesantes es fortalecer las capacidades individuales y de liderazgo, la apreciación del potencial de crecimiento, la detección y el aprovechamiento de las oportunidades para la mejora auto-inducida en el desempeño y la creación de condiciones propicias para el auto-desarrollo de los colaboradores.

*El ser humano aprende de:*

20% de lo que ve

20% de lo que oye

40 % ve y oye simultáneamente

80% de lo que vivencia o descubre por sí misma



La disposición de recursos intelectuales superiores y competencias específicas permiten a una organización explotar mejor sus recursos tradicionales, incluso cuando éstos no son exclusivos. Por ello, el conocimiento se constituye en el recurso estratégico más importante.

Por tanto, las organizaciones deben buscar áreas de aprendizaje y de experimentación a través de las cuales –y mediante combinaciones sinérgicas– puedan incrementar el valor del conocimiento preexistente.

A diferencia de los bienes tangibles, que a medida que se emplean se consumen y generan rendimientos decrecientes, el conocimiento, por el contrario, permite obtener rendimientos crecientes a medida que se utiliza. A mayor utilización más creación de valor, y en consecuencia, se genera un ciclo que se auto-alimenta y refuerza las competencias de la organización.

Una Cultura Organizacional para la Gestión del Conocimiento está en un contexto de creatividad.

Permite:

- Desarrollar *relaciones de colaboración*
- Otorgar responsabilidades personales *para crear y compartir conocimiento*.
- *Crear una visión y misión*
- *Vínculo entre la estrategia de la organización y el compartir conocimiento* : Las organizaciones comparten conocimiento para tratar de resolver problemas concretos y/ o alcanzar determinados objetivos, es decir, se comparte con un cometido
- *Articulación con la cultura general*: Compartir conocimiento está estrechamente ligado a los valores y a las creencias que conforman la cultura de las organizaciones. El estilo adoptado para compartirlo debe encajar con el estilo de la organización. En todo caso, conviene que desde la dirección, se



promueva y preste atención a que las personas se ayuden se ayuden mutuamente, colaboren y compartan conocimiento.

- Integración con las actividades de la organización: Las organizaciones deben integrar el compartir conocimiento con las actividades habituales, celebrando eventos concretos e incorporándolo en los procesos y rutinas cotidianas.
- Papel de los líderes y de la dirección: El grado de apoyo de los puestos de dirección-gestión guarda relación con el nivel de esfuerzo realizado para compartir conocimiento.
- Papel de las redes humanas: Se debe fomentar las redes e intercambios sin pretender formalizarlos.
- Institucionalización de las disciplinas de aprendizaje: Conviene que las organizaciones reconozcan la necesidad de alinear los sistemas retributivos y de recompensa con el grado en que se comparte conocimiento.





- Una orientación a la mejora de procesos
- Una metodología común para la mejora y el cambio
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad de capturar conocimiento
- Utilización de paradigmas de resolución de problemas

A continuación figura un video del Cuarteto de Nos (uruguayo) que muestra un grado de creatividad en una de sus canciones **YA NO SÉ QUE HACER CONMIGO**, extraído de You tube

**Haga click en el link (abrir hipervínculo con botón secundario)**

<HTTP://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=Y9LLNLTH87U>

Ernesto Sábato nos da una impecable semblanza del aprendizaje, que no tiene desperdicio. “El ser humano aprende en la medida que participa en el descubrimiento y la invención. Debe tener libertad para opinar, para equivocarse, para rectificarse, para ensayar métodos y caminos, para explorar” Y luego remata su reflexión agregando: “En el sentido etimológico, educar significa desarrollar, llevar hacia afuera lo que aún está en germen, realizar lo que sólo existe en potencia” (Apologías y rechazos. pag. 90, Seix Barral).

***Palabras claves: creatividad, capacitación, formación continua, gestión del conocimiento, coaching, integración, aprendizaje, trabajo en equipo, innovación, comunicación, cambios.***

**INFRAESTRUCTURA REQUERIDA:** Aula con capacidad para 50 personas.



**RECURSOS DIDACTICOS:** PC, Cañón, parlantes, micrófono

Área: Rol y prácticas del psicólogo laboral (selección, **capacitación (creatividad)**, evaluación de desempeño, evaluación de potencial, desarrollo de carrera).

**Equipo de la Cátedra “Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones” (cod 693)**

**Profesora a cargo: Lic. Graciela Gelaf**

Equipo Docente

Lic. Marina Fernández

Lic. Andrea Correa

Lic. Jeremias Gómez Pawelek

Lic. Patricia Weiss

Lic. Marcela Rodríguez

Lic. Oscar Trujillo Candia

Lic. Romina Fuentes

Lic. Luciana Aldana

Lic. Paola Montivero Araya

Coordinación: Lic. Graciela Gelaf [gragelaf@fibertel.com.ar](mailto:gragelaf@fibertel.com.ar)

**BIBLIOGRAFIA**



Blake, Oscar. "La Capacitación como Herramienta de la Gestión Organizacional", Argentina, edit. EPSO.

De Bono, Edward. "Pensamiento Lateral", edit. Paidós, 1988

De Bono, Edward. "Seis sombreros para pensar", España, edit. Granica, 1988.

Gelaf, Graciela. "Capacitación" Ficha de cátedra: Materia :Psicología del Trabajo – Facultad de Psicología –UBA.

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.

Nonaka, Ikuro y Takeuchi, Hirotaka. "La organización creadora de conocimiento"- Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación.- Oxford –University Press- 1999-

Rodríguez Estrada, Mauro. "Psicología de la Creatividad", México, edit. Pax, 1989

Senge, Peter. "La quinta disciplina", Barcelona, edit. Granica, 1992.

Tercera parte- "Construyendo la Organización Inteligente"

Senge, Peter. "Danza del Cambio", España, Barcelona, Gestión 2000

Serie televisiva "Los simuladores" –Telefé-Temporada I y II

Cuarteto de Nos "Ya no sé qué hacer conmigo"- video canción- you tube

Reseña Curricular del autor y equipo docente.





**Lic. Graciela Gelaf**

- Licenciada en Psicología (1979) - Universidad Nacional de Buenos Aires  
-Facultad de Psicología.
- Profesora titular a cargo de la materia electiva Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones desde 2003.
- Jefe de trabajos prácticos de la cátedra de Psicología del Trabajo Dra. Filippi desde 1996 hasta la actualidad.
- **Capacitadora de formadores** (Instituto Nacional de la Administración Pública, 1984).
- **Coordinadora de grupos operativos en organizaciones** E.P.S.O. Escuela de Psicología Social en Organizaciones
- Master en **Metodología de la Enseñanza**-(1994)
- **Especialización Laboral**: selección, capacitación/ creatividad, evaluación de desempeño, grupos y liderazgo, satisfacción laboral.
- **Consultora de RRHH**
- Especialista en Coaching organizacional y en Gestión del Conocimiento
- Expositora y Coordinadora en distintos Congresos y Jornadas Latinoamericanas de Psicología del Trabajo.- Dra Filippi-
- 
- **Publicaciones y trabajos presentados en distintos congresos del país.**
  - **Manual de Relaciones humanas en el ámbito organizacional.-**



- **Trabajo sobre Cultura organizaciones**, realizado a pedido del Dr. B. Thompson, Asesor del P.E.N. (1985).
- **"Los Recursos Humanos en el marco de la Reforma Administrativa Gubernamental"-San Miguel de Tucumán- oct 1994-**
- **"Cultura Organizacional en el marco de la Reforma de Administración Financiera"**  
Provincia Chaco-Resistencia- 17,18 y 19 de junio de 1997.  
Disertante.
- **Ficha de Cátedra** - material de teórico desde 1999 - Tema **CAPACITACIÓN**.-UBA- FACULTAD DE PSICOLOGÍA.
- **"Los Recursos Humanos en la Organización"**  
(Universidad Católica de Salta - Gendarmería Nacional, sede Edificio Centinela, septiembre de 2000). Disertante.
- **"Gerenciando Recursos Humanos"**  
Rawson, Chubut, noviembre de 2000). Disertante.
- **"Nuevos Escenarios para una Cultura Organizacional Inteligente"** (autora y expositora, Provincia de Salta, noviembre 2003)
- **"La innovación como herramienta para el desarrollo de una estrategia"**-**"Innovación y Creatividad- arte y disciplina"**- Publicación UBA- Facultad de Psicología- 2003 – Ficha de Cátedra-
- **"El tratamiento de la gestión del conocimiento"**



UBA - FACULTAD DE PSICOLOGIA. Cátedra a cargo "Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones" (cod 693). –Ficha de Cátedra-

**Lic. Marina Fernández**

Psicóloga (UBA)

Prof. de Psicología (UBA)

Jefa de Trabajos Prácticos Regular de la materia Psicología del Trabajo - UBA

Docente responsable de la materia Selección e Incorporación de Personal.- UBA

Docente de Posgrado RRHH

Desarrollo laboral, en el área de Selección y Capacitación

Analista de RRHH en la Subdirección General de Recursos Humanos de AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) – Dirección Evaluación y Desarrollo de RRHH – Departamento Selección de Personal

**Lic. Paola Montivero Araya**

Lic. en Psicología (1996) UBA.

- MBA en Dirección de Recursos Humanos (2002) USAL.
- Experiencia laboral en el área de Recursos Humanos, desempeñándose en empresas y organismos públicos, realizando tareas de selección de personal y desarrollo de mandos medios y pasantes. Diseño e instrucción de cursos y talleres de capacitación.
- Ayudante regular de la cátedra Psicología del trabajo (UBA).



- Ayudante de la cátedra Capacitación y desarrollo en las organizaciones (UBA)
- Docente del Seminario "Orientación e Inserción Laboral: técnicas y herramientas" del programa de Extensión Universitaria, Facultad de Psicología, UBA .

**Trabajos publicados:**

- Ficha de Cátedra "El e-learning en las organizaciones" Fac. de Psicología (UBA), 2003

**Lic. Andrea Correa**

Psicóloga egresada de la facultad de Psicología – UBA.

Coach profesional – Certificación Internacional otorgada por la ICC (International Coaching Community).

Consultora de RRHH

Integrante del equipo de Factores Psicosociales de AFIP.

Integrante del equipo de Asistencia a víctimas de Mobbing: Programa de Extensión Universitario de la Facultad de Psicología UBA

Docente de la cátedra de Psicología del Trabajo – UBA.

Docente de la cátedra de Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones – UBA.

Expositora y Coordinadora en distintos Congresos y Jornadas Latinoamericanas de Psicología del Trabajo.



**Lic. Jeremías Gómez Pawelek**

Lic. en Psicología (Universidad de Buenos Aires)

- Docente de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en las Cátedras de "Psicología del Trabajo" y "Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones".
- Actualmente coordina el área de Gestión de la Capacitación de la Consultora HG, participando como facilitador en los programas Outdoor.

**Lic. Marcela A. Rosalez**

- Psicóloga (Universidad de Buenos Aires) 2006.
- Docente de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en las Cátedras de "Psicología del Trabajo" y "Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones".
- Docente de la Pasantía "Reinserción Laboral" 2007-2008.  
Docente de la carrera de "Consultoría Psicológica" Politec. (C.A.B.A)
- Especializada en clínica de adolescentes, adultos y orientación vocacional en el ámbito privado.
- Curso en "La entrevista en los distintos momentos de la selección de personal". Extensión Universitaria. Facultad de Psicología



**Lic. Silvia Patricia Weiss**

**MATERIAS, SEMINARIOS, CURSOS, JORNADAS Y CONGRESOS:**

“VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo: La crisis como oportunidad: Abordajes creativos desde la Psicología del Trabajo”. 2009. Comité Organizador. Organizadas por la Cátedra I de Psicología del Trabajo y la Secretaría de Extensión. Facultad de Psicología. UBA.

“V Jornadas Universitarias y II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo: Desafíos de la Psicología del Trabajo frente a la precarización laboral”. 2008. Coordinadora de mesa redonda. Organizadas por la Cátedra I de Psicología del Trabajo y la Secretaría de Extensión. Facultad de Psicología. UBA

“IV Jornadas Universitarias Congreso Interamericano de Psicología del Trabajo: Factor Humano: ¿Condicionamiento o Potencialidad”. 2007. Expositora en taller: “Motivando para capacitar: Imaginando escenarios creativos”. Organizadas por la Cátedra I de Psicología del Trabajo y la Secretaría de Extensión. Facultad de Psicología. UBA

Curso de Postgrado: “Evaluación psicológica laboral: El test de Zullinger. Sistema comprehensivo de Exner”. 2008. Coordinado por la Lic. Angélica Zdunic.

Organizado por Postgrado de la Facultad de Psicología. UBA

Jornadas: “

III Jornadas Universitarias de Psicología Del Trabajo: La ética en la praxis del psicólogo laboral”. 2006. Participante. Organizadas por la Cátedra I de Psicología del Trabajo y la Secretaría de Extensión. Facultad de Psicología. UBA

Seminario: “Evaluación e informe psicológico en el área de Selección de Personal”. Coordinado por Lic. Mirta Holgado y Lic. María C. Villaboa. 2006. Facultad de Psicología. UBA.

Seminario: “Selección por Competencias”. Coordinado por Lic. Martín Sandoval. 2006. Facultad de Psicología. UBA.

Seminario: “El psicólogo como coach en las organizaciones”. Coordinado por Lic. Norberto Eisenberg. 2006. Facultad de Psicología. UBA.

Seminario: “Técnicas de Persuasión. Aplicación estratégica de la influencia en las relaciones humanas”. Coordinado por Lic. Berta Spaini. 2006. Facultad de Psicología. UBA.

- Docente a cargo de la Cátedra de Psicología de la Personalidad y de Personalidad Anormal de la Carrera de Consultoría Psicológica. Politécnico de la Ciudad de Buenos Aires. Marzo 2009 hasta la actualidad.



- Ayudante de primera (ATP 1ª) de la Cátedra de Psicología del Trabajo. 2007 hasta la actualidad. Facultad de Psicología. UBA.
- Ayudante de primera (ATP 1ª) de la Cátedra de Capacitación y Desarrollo de las organizaciones. 2007 hasta la actualidad. Facultad de Psicología. UBA.
- Pasantía en la "Dirección de Medicina del Trabajo. Dirección General de Recursos Humanos." (Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires). 2005.  
Practica profesional: Instituciones forenses.  
Asistencia en entrevistas de ingreso laboral y aplicación de psicotécnicos (preocupacional), entrevistas y evaluación para el otorgamiento de licencias por enfermedad psicológica, fiscalización de que se lleve a cabo el tratamiento por la enfermedad detectada. Participación en debates con el equipo de trabajo.
- Co-ayudante de la Cátedra Salud Pública y Salud Mental I. 2002 - 2003.  
Co-ayudante y coordinadora de grupos en los Talleres de campo realizados por la Cátedra. Facultad de Psicología. UBA.

### **Lic. Oscar Trujillo Candia**

- Psicólogo (Universidad de Buenos Aires) 2006.
- Docente de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en las Cátedras de "Psicología del Trabajo" y "Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones".
- Especialización en el área de Selección de Personal
- Curso de Posgrado sobre Técnicas Proyectivas y su Aplicación en el Área Laboral.
- Cuenta con experiencia en la coordinación y trabajo con grupos, así como en el área de la Psicología Laboral.



## Lic. Romina Fuentes

### Estudios realizados

- Actualidad:  
Profesorado en enseñanza media y superior en Psicología  
Universidad de Buenos Aires
- 2007- 2008  
Posgrado en clínica de niños y adolescentes  
Fundación Buenos Aires: Posgrado de formación en psicoanálisis
- 2002-2007  
Licenciatura en Psicología  
Universidad de Buenos Aires.  
Promedio: 8.70. MN: 4325

### Seminarios

- Octubre 2007: “Jornadas Universitarias de psicósomáticas”

Jornadas organizadas por la cátedra de Fisiología y Enfermedades Psicosomáticas de la facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.

- Octubre 2007: “programa Taller de entrevista de selección”

Seminario organizado por la consultora PSL- Pscolaboral. Consultoria en RRHH:

- Agosto 2007: “ la evaluación psicotécnica”

Seminario organizado por la consultora PSL- Pscolaboral. Consultoria en RRHH

- Septiembre 2007: “Grupo de lectura de Lacan”

### Experiencia laboral

- 2009- Actual: Instituto Superior Ángela Bernasconi

Dictado de la materia Psicología y Cultura en el profesorado de Economía y gestión de las organizaciones.

- Octubre 2008 – Actual: Instituto de Ingles AB

Dictado de clases de Inglés a niños y adolescentes

- Marzo 2008- actual: Coadyudantía en la Universidad de Buenos Aires





Dictado de clases de la materia Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones.  
Cátedra de la Profesora Graciela Gelaf

Prácticas Profesionales y hospitalarias

**Lic. Luciana G. Aldana**

- Psicóloga (Universidad de Buenos Aires) 2008.
- Docente de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en las Cátedra de "Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones".
- Coordinadora de Operaciones y Soporte de Capacitación en Sun Microsystems de Argentina. (Multinacional de Tecnología) División Sun Learning Services.
- Curso en "Inteligencia emocional y éxito empresarial" y "Selección por Competencias". Extensión Universitaria. Facultad de Psicología