

XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2021.

Escritura del equipo: entre docente y cursantes de un seminario sobre equipos de trabajo.

Corvalán de Mezzano, Alicia Nora, Caballero, Silvana, Cabral, Maria Lucia, Guidobono, Marian Berenice, Martinez, Camila, Solis, Cecilia Yamila y Urdirós, Martina.

Cita:

Corvalán de Mezzano, Alicia Nora, Caballero, Silvana, Cabral, Maria Lucia, Guidobono, Marian Berenice, Martinez, Camila, Solis, Cecilia Yamila y Urdirós, Martina (2021). *Escritura del equipo: entre docente y cursantes de un seminario sobre equipos de trabajo. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-012/777>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/even/Duc>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

ESCRITURA DEL EQUIPO: ENTRE DOCENTE Y CURSANTES DE UN SEMINARIO SOBRE EQUIPOS DE TRABAJO

Corvalán de Mezzano, Alicia Nora; Caballero, Silvana; Cabral, Maria Lucia; Guidobono, Marian Berenice; Martinez, Camila; Solis, Cecilia Yamila; Urdirós, Martina
Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

La producción del Seminario virtual “Equipos de trabajo y trabajo en equipo”, (2021, C.O.yT., Facultad de Psicología, UBA), muestra la dinámica del dictado virtual intensivo de dos jornadas mediante la participación proactiva del trabajo en equipo, produciendo un verdadero ensamble final con este escrito. Desde una plataforma virtual se inicia con una presentación general, sumado al encuadre teórico-práctico desde los ejes: Trabajo, Equipo e Instituciones, analizando un video sobre dos metáforas de la Psicología Institucional. Se solicitó a los cursantes inicialmente trabajar virtualmente en grupo eligiendo algún material (video, Power Point o texto) intercambiando opiniones y preguntas para el encuentro posterior. Ante un imprevisto el grupo se reorganizó operativamente para cumplir con los objetivos, intercambiando ideas, construyendo preguntas y propuestas sobre temas conexos en este contexto de pandemia productora de un cambio de paradigma. En un segundo encuentro virtual se solicitó a cada cursante describir alguna práctica laboral grupal profesional para considerarla objeto de análisis, pensando el material bibliográfico y analizando, en base a cuatro estructuras propuestas, para producir un intercambio grupal que anticiparía el escrito final individual a presentar. Se compartieron los aportes retroalimentando la producción, motivando y enriqueciendo la tarea. Del producto individual se presentan sintéticamente las producciones escritas integradas colectivamente.

Palabras clave

Equipo - Trabajo - Institución - Pandemia

ABSTRACT

TEAM'S WRITING: BETWEEN TEACHER AND STUDENTS OF A SEMINARY ABOUT WORK TEAMS

The production of the virtual seminary “Work teams and teamwork”, (C.O.yT., Psychology University, UBA), show the dynamic of the intensive virtual dictation of two lectures through the proactive participation of teamwork, producing a true final assembly with this writing. A general presentation begins from a virtual platform on top of the practical-theoretical framing from the axes: Work, Team and Institutions, analyzing a video about two metaphors of the Institutional Psychology. The students were asked to work in group virtually, choosing some material (video, PowerPoint, or text), sharing opinions and questions for

the next encounter. Before an unforeseen event, the group reorganized operatively to fulfil the objectives, sharing ideas, constructing questions and proposals about the related themes in the context of the pandemic, which caused a change of paradigm. In a second virtual encounter, each student was asked to describe some in-group professional job practice to consider it as an object of analysis, thinking about the bibliographical material and analyzing, based on four proposed structures, to produce a group exchange that anticipates the final individual writing to present. Contributions were shared, feeding back the production, motivating and enriching the task. Of the individual product the written productions are synthetically presented, which are collectively integrated.

Keywords

Teamwork - Work - Institution - Pandemic

Introducción

El presente escrito da cuenta de lo realizado en el Seminario “Equipos de trabajo y trabajo en equipo”, desarrollado en el primer cuatrimestre del año 2021, en la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología en carácter de curso de Posgrado de la Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo.

El día sábado 10/4/2021 por medio de la plataforma virtual Teams, dando inicio al seminario, se procedió a realizar una presentación general sobre el mismo y por parte de la docente y los alumnos. Se prosiguió con un encuadre teórico del seminario donde se plantearon inicialmente tres ejes: Grupo, Equipo e Instituciones en tiempo de pandemia.

Algunos de los temas tratados fueron la diferencia central entre grupo y equipo, el ejercicio del liderazgo, los conceptos de eficiencia y eficacia, la creatividad y la inteligencia en el contexto institucional.

Se analizó el video de la Tolve y el Obrador, ambas metáforas de la Psicología Institucional, considerando los diferentes campos disciplinares articulados con casuística de la docente focalizada en grupos y equipos de trabajo. Se subrayó la importancia de tener en cuenta la subjetividad de cada integrante y el tipo de institución donde se desarrollan las prácticas laborales. El desafío en los equipos de trabajo es tratar de encontrar lo común en lo diverso.

La docente solicitó a los alumnos armar un grupo virtual, eligiendo un material o dos (el vídeo, power point, textos) para intercambiar, planteándose preguntas y propuestas. Para poder realizar la lectura de todos los materiales, uno de los compañeros reenvió los archivos a quienes no habían accedido a ellos.

Al momento de reunirse todos nuevamente, una compañera propuso realizar un cambio de plataforma virtual de Teams a Meet, para poder verse todos por cámara, ya que algunos integrantes con Teams no tenían acceso a la misma. A su vez, uno de los integrantes creó un link en Meet y otro para controlar que todos estuvieran en la misma plataforma. Una vez que todos se encontraron, se realizó un intercambio sobre los textos leídos, preguntas y propuestas sobre temas tales como el liderazgo, los roles establecidos entre los integrantes, la metáfora de la Tolva, de qué manera la pandemia produjo un cambio de paradigma y el concepto de Obrador como sinónimo de equipo.

Ante un imprevisto el grupo se reorganizó, uno de los integrantes tomó la iniciativa de ofrecer una solución ante la dificultad, el resto de los participantes analizaron la situación, se repasaron los pros y los contras, resolviéndose rápidamente acompañar la propuesta.

En un segundo encuentro virtual la docente solicitó que cada uno de los participantes describa una escena de tareas laborales grupales con el fin de considerarlo como objeto de análisis, planteando el material a considerar y analizándolo a través de las cuatro estructuras (legal, técnica, económica y psicosocial), recalcando la importancia de tener organizadores (la Tolva y el Obrador) para presentar el material, tomando en cuenta tres ejes: las prácticas laborales / profesionales y el concepto de trabajo de un grupo o equipo de trabajo, que será el objeto principal de análisis para el trabajo escrito.

Al compartir las propuestas personales, el intercambio grupal retroalimentó la producción individual, enriqueciendo las presentaciones de aquellos alumnos que manifestaron tenerlas definidas y motivando a los demás.

Más adelante se incluyen síntesis de cada producción individual final que, con una diversidad de estilos y temas, logran lo común bajo dos organizadores teóricos-prácticos mencionados. Cada escrito consideró las instituciones como contexto para el análisis de grupos y equipos de trabajo en tiempos de pandemia. Se incluyen en los escritos individuales propuestas prácticas de resolución de problemas, producto de reflexiones sobre la propia práctica profesional. Cada autora abordó alguno de los siguientes temas: características de grupos y equipos, metodologías ágiles de los equipos, la comunicación, cambios e historias en conflicto, funciones y roles de los miembros de los equipos, características requeridas del rol del liderazgo y de los integrantes de un equipo según la tarea, diálogo grupal, relación entre equipo y cultura organizacional, entramado vincular, recursos colaborativos entre lo común y lo individual.

Evaluados los escritos finales la docente propone a los cursantes presentar un escrito en este congreso, como expresión de

la constitución de un equipo de enseñanza-aprendizaje, produciendo un ensamble final con esta presentación.

Sintéticas presentaciones individuales

Martina Urdirós: Las metodologías ágiles en los equipos:

Las metodologías ágiles son producto de una transformación cultural que se da en algunas organizaciones donde se las lleva hacia un nuevo modelo de trabajo, en el cual los equipos sean multidisciplinares y tengan autonomía en la capacidad de ejecución, además de implementar metodologías “lean” para mejorar los procesos, favoreciendo la innovación para incrementar la cuota de mercado de la organización y así poder introducirse en nuevos negocios lo más rápido posible. Esto va de la mano de las prioridades estratégicas que tenga dicha organización.

No todos los equipos de trabajo están preparados para afrontar una transformación de esta índole. Es importante mencionar que todo grupo de trabajo tiene una estructura técnica, en la cual se incluye la formación y capacitación; una estructura económica, donde se delimita, según el puesto o rol que cada sujeto ocupa podrá, por ejemplo, ser el salario que le corresponda; una estructura legal que marca derechos y deberes laborales y una estructura psicosocial, donde lo más importante allí es la comunicación entre los colaboradores del equipo. Cada una de ellas se interrelacionan, lo que hace a la complejidad propia de las instituciones (Corvalan de Mezzano, 2007 y 2010).

La situación grupal que se puede analizar en el grupo de trabajo de Formación y Desarrollo, integrado por cinco personas, todas mujeres con distintos paradigmas de trabajo y diferentes generaciones, es la siguiente: se evidencian resistencias a esta nueva forma de trabajo, lo cual trae dificultades al interior del equipo ya que algunas de las colaboradoras se adaptan fácil y rápidamente a realizar diferentes ceremonias ágiles como dailys, weeklys, sincros o retrospectivas sobre el trabajo, mientras otras integrantes del equipo consideran que no son necesarias para concretar la tarea. Sin embargo, la empresa requiere que todos sus colaboradores practiquen una cultura de metodologías ágiles de trabajo, evaluando el nivel de implementación de las mismas mediante la Evaluación de Desempeño que se le realiza a cada colaborador.

Aquí se puede evidenciar el fenómeno que Dejours (2013) menciona de lo real del trabajo, donde la organización espera de los colaboradores algo que no es tan simple de llevar a la práctica. Se propone trabajar sobre la dimensión psicosocial, poniendo el foco en la comunicación haciendo un relevamiento del nivel de conocimiento que tiene el equipo acerca de las metodologías ágiles. Luego se intervendrá desde la dimensión técnica realizando una capacitación completa sobre esta modalidad de trabajo, para que todo el equipo se encuentre en el mismo nivel de conocimiento.

La confianza dará a los integrantes del equipo la seguridad psicológica para enfrentar la tarea, además de la esperanza para

alcanzar el objetivo propuesto (Corvalan de Mezzano, 2012). Si bien la organización va hacia un modelo de metodologías ágiles de trabajo, sigue manteniendo estructuras jerárquicas muy tradicionales, entorpeciendo la vinculación entre responsables y pares, entre otras, lo que imposibilita y pone a los equipos en una encrucijada al momento de tener que avanzar como autónomos, aunque respondiendo a sus responsables.

Camila Martínez Título: Fiesta de los colores

Se plantea la necesidad de trabajar con una propuesta de una situación laboral referida a un equipo de trabajo, teniendo en cuenta varias dimensiones, entre ellas, la institucional.

Se realiza el recorrido de varias lecturas con el objetivo de poder realizar un análisis desde una perspectiva holística, incluyendo al ámbito cultural al que pertenecen los grupos-equipos.

El presente caso se desarrolla en una Escuela Normal. En Argentina, el llamado “normalismo” es una tradición escolar que se inicia sin interrupciones a lo ancho del país. Uno de los objetivos, en el momento de su creación, fue cumplir con los propósitos políticos de socialización de la población. En ella hasta el día de hoy se mantienen algunas tradiciones históricas, aunque dentro de este mismo establecimiento se lleva a cabo una actividad que la convierte en única e innovadora.

Este caso es analizado desde la mirada de una acompañante terapéutica que, al acompañar a un alumno de este establecimiento, pudo participar desde la cotidianidad, como observadora no participante y, en otras ocasiones, como observadora participante.

El establecimiento es más que centenario y consta de los niveles de jardín de infantes, primario, secundario y niveles superiores, siendo una escuela mixta.

Dentro del currículo se incluye “La fiesta de los colores”, una competencia deportiva que se lleva a cabo dentro del establecimiento, durante dos días en el final del año. La preparación de las demostraciones se lleva a cabo durante todo el año, a partir del mes de abril.

Todos los estudiantes de la nómina se dividen en cuatro grupos representado por colores. Esta división se realiza por medio de un sorteo todos los años, con los estudiantes que ingresan al nivel secundario. Se intenta que todos los colores contengan una cantidad similar de participantes, alrededor de quinientos estudiantes, que asisten desde el primer año del secundario hasta el último; el color que toca es aceptado por todos.

En cada color hay ocho líderes, cuatro líderes femeninas y cuatro líderes masculinos, los cuales son elegidos principalmente por ser alumnos del último año de la escuela, pero además por su desempeño durante todos los años de su participación en las fiestas, teniendo en cuenta distintas características como la personalidad, el sentido de responsabilidad, la toma de decisiones, el carisma, entre otras. Éstas son más importantes que las virtudes deportivas que estos líderes puedan tener, la cual es la actividad principal de estas fiestas.

En este escrito atendimos a las cuestiones sobre las diferencias entre trabajo en equipo y equipos de trabajo y las funciones de los miembros de los equipos, junto con ciertas consideraciones en relación a sus roles, a través de varias perspectivas disciplinarias aplicando las metáforas de la Psicología Institucional. (Corvalan de Mezzano, 1993).

Marian Guidobono: Del grupo de trabajo al trabajo en equipo

El presente escrito se fundamenta en una propuesta que hace referencia práctica a la situación laboral del equipo de trabajo que integro desde el año 2016 hasta la actualidad. Trabajo como psicóloga laboral en la Dirección de Recursos Humanos de un organismo público nacional. El equipo tiene como objetivos la resolución de los conflictos internos, el mantenimiento de un clima laboral adecuado y la distribución eficaz de los recursos humanos existentes dentro de la institución.

La elaboración del escrito y los contenidos brindados en el seminario me permitieron reflexionar sobre mi propia práctica profesional y el funcionamiento de mi equipo de trabajo. Pudiendo teorizar y objetivar mi práctica de trabajo en equipo, cómo fuimos construyendo un equipo a partir de un grupo de trabajo. Considero que para que se haya producido esta conversión de grupo de trabajo a equipo, influyeron los cambios de integrantes, a lo largo de la historia del equipo, y por ende el cambio de la dinámica del mismo. Pudimos articularnos, complementarnos, teniendo los integrantes habilidades y predisposición al trabajo en equipo. Fuimos dialogando y compartiendo la información de trabajo, construimos el respeto y la confianza entre nosotros. El liderazgo pasó a ser compartido, rotando de acuerdo con la tarea. La responsabilidad se convirtió en colectiva y las decisiones fueron tomadas entre todos los integrantes. Constituyendo así un equipo que trabaja en ensamble, con confianza, buena comunicación y respeto entre sí, renunciando a los individualismos. A diferencia del grupo inicial, donde las responsabilidades y los productos eran individuales, no se compartía la información de trabajo, ni se reflexionaba entre todos los miembros del grupo. El líder formal era directivo y delegaba las funciones a los distintos integrantes.

Tomando en cuenta que un equipo también puede disolverse o volver a un estadio de grupo, me queda como interrogante, si seguiremos siendo un equipo, se disolverá o se volverá a un estadio de grupo, ya que dos colegas que trabajan conmigo están próximos a retirarse de la institución. Considero que se logrará volver a rearmar un equipo mientras que los nuevos integrantes tengan la competencia y la predisposición de trabajar en equipo. Las respuestas a estos interrogantes quedarán para un próximo escrito.

Silvana Caballero: De cómo supervisora y terapeutas constituyen un equipo.

En el presente trabajo se intenta profundizar en el abordaje de la construcción de equipos de trabajo en contextos complejos. A

tal fin se realizó un recorrido por diferentes aportes teóricos que desarrollan el concepto de equipo de trabajo, psicología institucional y sufrimiento en las instituciones, asimismo se abordó un caso a los fines de analizar la problemática de la construcción de equipos en tiempos y contextos complejos.

El análisis se centra en un Servicio de psicopatología de una obra social dependiente de un organismo público. Mi rol es de supervisora externa del equipo de profesionales. Se trata de una organización en la que prima una cultura autoritaria y vertical, su régimen es sancionatorio. En la última supervisión el conjunto de profesionales trabajó un caso muy reciente y de extrema gravedad, que por su complejidad las involucra prácticamente a todas. La necesidad de armar una estrategia en conjunto puso al grupo a dialogar y este diálogo no fue sólo sobre el caso clínico, sino también sobre ellas como parte de un equipo y de una organización.

La pandemia del virus SARS-CoV2 puso en evidencia tanto las miserias como las fortalezas de las instituciones en general, en particular mirando al equipo de psicopatología, más que nunca en el encuentro con lo real y el inevitable fracaso (Dejours 2012) expuso el sufrimiento y abrió paso a la pregunta por qué estaban en esta organización, por qué eligieron seguir siendo parte de ella.

A partir de la consulta sobre un caso grave que armó un entramado vincular entre casi todos los profesionales del equipo es que se pudo poner a dialogar al grupo y dar paso a la posibilidad de constituirse como equipo.

Es sin dudas el espacio de la supervisión funcionando como obrador el que permitió y permitirá trabajar en estos diálogos con el grupo. El caso abrió la posibilidad de hablar de establecer roles y trabajar en conjunto. Hablar sobre los vínculos patológicos que expuso la pandemia reconocer estos aspectos abre la posibilidad de trabajar con ellos reconocer los puntos de enganche, el colectivo es la oportunidad de generar lazos de confianza y armar recursos compartidos colaborativos que fortalezcan la postura del equipo frente a lo real. Entendiendo que los mecanismos de defensa colectivos en principio facilitarán la posibilidad de abrir ese espacio entre la institución voraz y el conjunto de profesionales.

Funcionar en equipo lejos de subsumirla, fortalece la individualidad, ayuda a reconocer la imposibilidad y apuntala la decisión subjetiva de pertenecer a la organización, a pesar de lo que duele.

Cecilia Solís: [Falencias en la comunicación organizacional.](#)

El presente escrito hace referencia práctica a un caso dado en una organización proveedora de dispositivos médicos. Para realizar la propuesta se seleccionaron los equipos de Atención al Cliente y del Área Comercial y con el objetivo de analizar las falencias en la comunicación entre ambos, se realizó un análisis de la organización.

Se abordaron las falencias en la comunicación ejemplificadas

con situaciones dadas en la cotidianeidad laboral, teniendo en cuenta el contexto actual junto con el marco en que se desarrollan las tareas, mediante la modalidad de teletrabajo desde marzo 2020.

Como objetivo general se planteó mejorar dentro de la estructura psicosocial, la comunicación interna entre los integrantes del equipo de Atención al Cliente y los del equipo Comercial de dicha organización, contemplando el contexto actual de pandemia. El equipo de Atención al Cliente interactúa de manera continua con el equipo Comercial llevando a cabo un tipo de comunicación muy poco eficaz y en ocasiones un tanto conflictiva, lo cual provoca situaciones de agotamiento físico y mental en los empleados, reiteradas ausencias y licencias médicas. Según Mezzano A. (2000) El trabajo grupal desarrollado de manera virtual, necesita de cierta coordinación diferente al trabajo presencial. Desempeñar el teletrabajo, convoca a un encuentro de tres ámbitos situados en un mismo espacio físico: la vida familiar, la laboral y el esparcimiento. Se concluye que la competencia de trabajo en equipo y la comunicación asertiva es fundamental para poder desarrollar tareas de manera efectiva dentro de una organización, de esta manera se privilegia también la salud mental de los empleados. El reconocimiento es muy importante, no solo económico, sino también verbal para generar motivación entre los trabajadores.

Lucía Cabral: [Conformación de un equipo de trabajo en una organización de salud en pandemia: pasado, presente y planificación de futuro.](#)

Se presenta el caso del equipo de trabajo del que formo parte actualmente como responsable del Departamento de Recursos Humanos de una institución de salud privada del interior de la provincia de Buenos Aires. Asumí esta función en marzo de 2020, días previos a declararse la pandemia de coronavirus en nuestro país. La pandemia impactó fuertemente en la dinámica y organización del hospital, con un profundo protagonismo del Departamento de Recursos Humanos. El proyecto que tenía planificado para implementar desde mi sector quedó postergado y nos abocamos a reorganizar la estructura del Hospital y a trabajar con los aspectos emocionales de los integrantes de la organización por el impacto que tiene el trabajo en pandemia en una organización de salud.

Inicialmente se describe la institución en la que está inserto este equipo, y luego la historia y conformación del Departamento de Recursos Humanos, así como los objetivos que posee. Este Departamento está conformado por un grupo humano de 14 personas subdividido en 3 equipos, cada uno organizado en función de la tarea que realiza (sector de administración de recursos humanos, sector de empleo y desarrollo y seguridad e higiene). Se analiza la historia en la conformación de cada uno de estos subgrupos y se describen las fortalezas internas que posee cada uno, como los aspectos a trabajar para lograr conformar un solo equipo.

A partir del análisis de los conceptos trabajados en el Seminario, se analiza el caso en función de ellos: paradigma de la complejidad (Morin, 1998), modernidad líquida (Zigmont Bauman, 2000), concepto de trabajo vivo (Dejours, 2012), diferencia entre grupo y equipo y entre poder y autoridad, así como se utiliza la metáfora de la Tolva (Corvalán de Mezzano, 1993) para representar las diferentes perspectivas a tener en cuenta en el análisis de un caso. Se analizan también aspectos como el lugar físico donde funcionan cada uno de los subgrupos del Depto. de Recursos Humanos, la dependencia en la estructura de la organización y las características de los integrantes de ella en relación a formación, antigüedad en el puesto y desempeño. Se describe la propia implicancia en la situación grupal, como así también, los límites que posee analizar un caso del que uno forma parte. Para finalizar, se proponen estrategias de intervención a desarrollar buscando lograr mayor eficacia y salud para los integrantes del equipo, incluida la salud de quien presenta el caso.

Conclusiones

Este escrito es un producto *a posteriori* de la cursada que demuestra en acto cómo cuando todos los integrantes del curso y la docente se comprometen y producen individual y grupalmente, es posible alcanzar un paso más, como el escrito presentado en este encuentro académico.

Se incluyen síntesis de diversos estilos y temas aportados por cada una de las autoras, que se aúnan bajo dos organizadores teórico-práctico: las metáforas de la Tolva y el Obrador, centradas en las instituciones como contexto para el análisis de grupos y equipos de trabajo. Se incluyen propuestas prácticas de resolución de problemas laborales, producto de reflexiones sobre la propia práctica profesional. Fueron presentados por cada autora los temas siguientes: características de grupos y equipos, metodologías ágiles de los equipos, la comunicación, cambios e historias en conflicto, funciones y roles de los miembros de los equipos, respeto, confianza, responsabilidad, características del liderazgo rotativo de acuerdo con la tarea, diálogo grupal sobre la tarea, el equipo y la organización, entramado vincular, recursos colaborativos, el equipo que trabaja en ensamble, estrategias de intervención, el contexto actual de pandemia y su incidencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Aritzeta, A. & Ayeararán, S. (2003) “*Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin: un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo*”. Rev. de Psicol. Gral y Aplic., 56 (1), 61-75
- Bauman, Z. (2000) “*Modernidad Líquida*”. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- Corvalán de Mezzano, A. (1993) “*La tolva y el obrador, metáforas de la Psicología Institucional*”
- Corvalán de Mezzano, A. (2007) *Permanecer y transformar. Crisis en las instituciones*. Buenos Aires. JVEditor.
- Corvalán de Mezzano, A. (2010) *Psicólogos Institucionales trabajando*. EUDEBA. Bs. As.
- Corvalán de Mezzano, A. (2012) “*El trabajo institucional de los equipos*” en Revista Aris *Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Año 2. Nº 2 Pág.27 a 40, Buenos Aires, Facultad de Psicología UBA y Eudeba.
- Corvalán de Mezzano, A. (2015) *La escritura: un trabajo del consultor y de los consultantes*. Cuadernos Sociales 14/15 Iberoamericanos - Centro y periferia en perspectiva.
- Corvalán de Mezzano, A. (2020) “*El obrador de la memoria de un equipo de investigación sobre ciberacoso*” (Inédito). Buenos Aires, Argentina.
- Dejours, Ch. (2013) *Trabajo y Emancipación*. Tomo II. Buenos Aires. Topía Editorial. Colección Psicoanálisis, Sociedad y Cultura.
- Dejours, Ch. (2012) *Trabajo vivo Sexualidad y Trabajo*. Tomo I. Buenos Aires. Topía Editorial. Colección Psicoanálisis, Sociedad y Cultura.
- Kaës, R. (2010) *Un singular plural. El psicoanálisis ante la prueba del grupo*. Buenos Aires. Amorrortu editores.
- Katzenbach, J. (1998) “*El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades*”. Capítulo 3. Ediciones Granica S.A.
- Lionetti L. (2012) “*La misión política de la escuela pública. Formar a los ciudadanos de la república*”. Miño y Davila, Buenos Aires, Argentina.
- Mezzano, R. (2000) *La obra en construcción. Interrelación de las estructuras que la atraviesan (Cap. 1)*, en *Práctica y Organización de Obra*. Ceadig-Eudeba, Argentina.
- Morin, E. (1998) *El pensamiento complejo*. Editorial Gedisa. Buenos Aires.
- Torrelles, C. & Coiduras, J. & Isus, S. & Carrera, F. Xavier, & París, G. & Cela, José M. (2011) “*Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización*”. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 15 (3), 329-344. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>
- Materiales en la plataforma: Power Point, video y otros archivos digitales. Materiales brindados por la docente en el Seminario “Equipos de trabajo y Trabajo en Equipo” dentro de la Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo (UBA).